

제409회 국회
(임시회)**환경노동위원회회의록**
(고용노동법안심사소위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2023년8월22일(화)

장 소 환경노동위원회소회의실

의사일정

1. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557)
2. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063)
3. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079)
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2114675)
5. 직업안정법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2117369)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252)
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941)
11. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737)
12. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226)
13. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422)
14. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117495)
15. 산업안전보건법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117601)
16. 고용정책 기본법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2101724)

상정된 안건

1. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557) 2
2. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063) 2
3. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079) 2
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2114675) 2
5. 직업안정법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2117369) 2
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252) 2
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841) 2
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503) 2
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268) 2
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941) 2
11. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737) 2
12. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226) 2
13. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422) 2

14. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117495)	2
15. 산업안전보건법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117601)	2
16. 고용정책 기본법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2101724)	2

(10시02분 개의)

○소위원장 임이자 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제409회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석하여 주신 여러 위원들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후에 법안별로 심사하고 심의를 마친 법안에 대하여는 의결하는 순서로 진행하겠습니다.

정부 측 관계자들께서는 발언 시 위원장의 허가를 얻어 발언하여 주시고 기록을 위하여 직위와 성명을 말씀하여 주시기 바랍니다.

언론인들 안 계시지요? 오늘은 관심이 없으시나 보네.

원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 협조하여 주시기 바랍니다.

1. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557)
2. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063)
3. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079)
4. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2114675)
5. 직업안정법 일부개정법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2117369)
6. 산업안전보건법 일부개정법률안(이소영 의원 대표발의)(의안번호 2102252)
7. 산업안전보건법 일부개정법률안(김성원 의원 대표발의)(의안번호 2111841)
8. 산업안전보건법 일부개정법률안(박대수 의원 대표발의)(의안번호 2113503)
9. 산업안전보건법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2121268)
10. 산업안전보건법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2119941)

11. 산업안전보건법 일부개정법률안(이용빈 의원 대표발의)(의안번호 2111737)

12. 산업안전보건법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2112226)

13. 산업안전보건법 일부개정법률안(전용기 의원 대표발의)(의안번호 2121422)

14. 산업안전보건법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117495)

15. 산업안전보건법 일부개정법률안(우원식 의원 대표발의)(의안번호 2117601)

16. 고용정책 기본법 일부개정법률안(박정 의원 대표발의)(의안번호 2101724)

(10시03분)

○소위원장 임이자 그러면 의사일정 제1항부터 제16항까지 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 전문위원입니다.

의사일정 제1항부터 3항까지 먼저 설명드리겠습니다.

위원님들께서 잘 아시다시피 지금까지 두 차례에 걸쳐 공청회를 실시하였고요, 소위원회 심사도 세 차례 실시한 바 있습니다. 지난 소위에서 주요 쟁점에 대해서 토론이 이루어진 바 있으나 아직 합의가 이루어지지 못하였습니다.

오늘은 지난번 소위에 이어서 지금까지 제정안의 중요한 쟁점이 되었던 세 가지 사항에 대하여 다시 한번 논의가 필요합니다. 주요 쟁점에 대해서 합의가 이루어지면 세부 조문에 대해서는 그 합의를 바탕으로 실무 협의를 통해서 정리하도록 하겠습니다.

제정안 쟁점 논의 요지 자료를 봐 주시기 바랍니다.

먼저 1페이지 제명 및 목적과 관련해서 제명에 ‘노동전환’을 명시할 것인지와 목적 조항에 ‘정의로운 노동전환’을 명시할 것인지 여부를 결정해 주실 필요가 있습니다.

제명과 관련하여 이수진 위원님께서는 노동전환이라는 용어를 제명에 포함하되 산업전환에 따른 고용안정 및 노동전환 지원에 관한 법률안으로 수정하는 것을 검토 가능하시다라는 말씀을

해 주셨습니다.

그리고 목적과 관련하여서는 이은주 위원님께서 ‘정의로운 전환’이라는 것은 국제적으로 통용되는 개념이다 그리고 탄소중립 기본법에서도 사용된 바가 있다 하는 말씀을 주셨고요.

김형동 위원님께서서는 법률 용어의 명확성을 위해서는 ‘정의로운’이라는 문구의 사용은 신중할 필요가 있다는 말씀을 주셨습니다.

이에 대해서 고용노동부는 노동전환을 정의 조항, 기본계획 조항 등에 포함시키는 의견을 제시하고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀하여 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 저희 고용노동부는 지금 전문위원님께서 말씀 주신 대로 여러 위원님들의 협의 결과를 토대로 첫 번째, 제명에 노동전환을 명시할 것인지 그 여부에 대해서는 일단 임이자 의원님이 원안에 제시하셨던 제목대로 산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률을 제명으로 하되 위원님들의 의견을 최대한 반영하기 위해서 제1조(목적)에 노동전환을 추가 명시하는 방식으로 수정을 하였으면 하는 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 이수진 위원입니다.

정의로운 노동전환을 실현할 수 있도록 지원하는 것이 이 법 제정 취지 아니겠습니까? 양보를 해서 제명을 양보하더라도 목적에는 정의로운 노동전환이 반영될 수 있도록 해야 됩니다. 그래서 그동안 계속 그 부분과 관련된 논의와 저희 요청이 있었는데 노동부에서 이렇게 어렵다고 하시니까, 그렇지만 또 정의로운 전환의 개념이 13쪽의 수석전문위원실 조정의견을 보면 제3조제1항에 개념적으로 반영되어 있다는 점을 고려해서 조정의견에 대해서 수용하겠습니다.

다만 6쪽 조정안은 5쪽의 조정의견과는 달리 노동전환이 미반영이 되어 있습니다. 그래서 이것 관련해서는 오해가 없도록 문구 수정이 필요하다고 생각합니다.

○소위원장 임이자 이와 관련돼 가지고 전문위원님께서 다시 한번 얘기해 주시기 바랍니다.

우리 이수진 위원님께서 말씀하신 부분이, 지금 확인차 제가 말씀드릴게요. 제명은 산업전환

시 고용안정 지원 등에 관한 법률안으로 가고 목적에 있어서는 아까 말씀하신 대로 정의로운 노동전환을 명시하자는 게 이수진 위원님 말씀이신 거지요?

○이수진(비) 위원 예, 그랬는데 어쨌든 수석전문위원 조정의견에 보면 개념적 반영이 되어 있다 이렇게 말씀하셔서 그것을 고려해서 그 조정의견에 대해서 수용하겠다 이렇게 말씀을 드리는 건데……

○소위원장 임이자 그게 몇 페이지에 있나요?

○이수진(비) 위원 13쪽에 보시면……

○소위원장 임이자 13쪽 조정의견 기본원칙에, 제가 한번 읽어 보겠습니다.

‘고용안정 지원은 탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등에 따라 산업구조가 변화하는 과정에서 직접 또는 간접적 피해를 입을 수 있는 근로자와 기업, 지역 등을 선제적으로 파악하여 보호하고 취약계층의 고용불안 및 피해를 최소화하는 데에 중점을 두어 추진될 수 있도록 하여야 한다’, 여기에 동의하신다는 이 말씀이신 거지요?

○이수진(비) 위원 예, 그런데 다만 6쪽 조정안을 보면 5쪽의 조정의견과 좀 달라요. 노동전환이 미반영돼 있거든요.

그래서 그것만 말씀하신 대로 조금, 그 부분만 좀 조정하시면 될 것 같아요.

○소위원장 임이자 아까 목적에 노동전환을 넣자라고……

○이수진(비) 위원 아까 제명에서 양보를 했기 때문에……

○소위원장 임이자 그러니까요.

○이수진(비) 위원 예, 그렇지요.

○소위원장 임이자 여기에 대해서 정부 측 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 추가로 일자리 이동을 지원함으로써 일자리 이동 및 노동전환을 넣는 것에 동의합니다.

○소위원장 임이자 예, 됐지요?

○이수진(비) 위원 예.

○소위원장 임이자 그러면 이수진 위원님 의견을 적극 반영해서 ‘이 법은 탄소중립 사회로의 이행 및 디지털전환 등 산업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위협에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정 및 일자리 이동을 지원함으로써 노동전환 과정에서의 고용불안을 최소화하고 지속가능하고 포용적인

경제성장에 이바지하는 것을 목적으로 한다’, 맞지요?

○**고용노동부차관 이성희** 예, 다시 한번 말씀드리면 ‘이 법은 탄소중립 사회로의 이행 및 디지털 전환 등 산업구조의 변화에 따라 나타나는 기존 산업의 침체 및 실업 등 일자리 위협에 대응하여 선제적으로 근로자의 고용안정, 일자리 이동 및 노동전환을 지원함으로써’ 이렇게 표현하시면 합리적일 것 같습니다.

○**소위원장 임이자** 예, 오케이.

다른 위원님들 의견 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

넘어가겠습니다, 다음.

○**전문위원 임재금** 다음 쟁점사항에 대해서 보고드리겠습니다.

다음은 2페이지 위원회 관련입니다.

지난 소위에서 기본계획을 심의하는 기구로 별도의 위원회를 설치하지 않고 고용정책 기본법에 따른 고용정책심의회 산하의 전문위원회를 활용하자는 의견이 있습니다. 그리고 노사 동수가 참여하는 위원회를 법률에 규정해야 된다는 말씀도 있었습니다.

이번 소위에서는 전문위원회의 구성을 어떻게 할지, 전문위원회의 설치와 위원회 구성이 합의된다면 그 합의된 내용을 어떻게 담보할지에 대하여 논의가 필요합니다.

고용노동부는 전문위원회의 설치와 위원회의 구성에 대하여 합의가 이루어지는 경우 법률안에 부대의견을 통해서 이를 담보할 수 있다는 의견입니다.

이상입니다.

○**소위원장 임이자** 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 고용노동부는 여야 위원님들이 협의를 통해서 노사 동수가 참여하는 전문위원회 구성 및 설치 근거를 마련해 주신다면 이것을 부대의견에 넣는 것에 동의합니다.

○**소위원장 임이자** 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**이수진(비) 위원** 제가 지난 심사에서 기본계획 등의 논의 거버넌스에 대해서 산업구조 전환에 따른 노동전환에 대한 적극적인 대책을 논의하는 만큼 노동자 등 그런 당사자들의 주체적인 참여가 중요하다는 점을 모든 위원님들도 같이 공통적으로 인식하였습니다. 그래서 그것에 따라

서 노동자 등이 중심이 되어서 전문위원회를 법률에 명시할 필요성을 제안했었고 또 특별위원회로서의 명시와 고용정책 기본법 개정안을 통해서 노동자, 사업자가 주가 되는 전문위원회를 구성하고 운영할 수 있도록 법률에 명시하는 방법을 제시했습니다. 제가 그 개정안을 6월 14일 날 발의한 바가 있는데요.

노사정, 여기는 정부를 포함한 겁니다. 각 3분의 1 이상의 구성이 바람직하다. 그런데 다만 법률규정이 아닌 부대의견으로 하신다고 하시는데 근데 이게 만약에 그렇게 됐을 때 이후에 전문위원회 운영이 지금도 많이 우려하는 게 그냥 노동계 한두 명 형식적으로 포함시키고 ‘반영했습니다’라고 얘기하는 것은 안 된다는 점을 분명하게 말씀을 드리는 바입니다. 이게 실질적으로 노사 중심성을 반영해서 운영되도록 해야 되는 거고요. 또 그 부분에 대해서 정부가 동의하고 또 구성과 운영 시에 국회에 보고를 하도록 할 필요가 있습니다.

그래서 이것에 대해서 차관께서 답변을 좀 해주셨으면 좋겠고 제가 이렇게 법안에 담지 못하고 노동부나 전문위원 의견대로 수긍을 하는 이유는 실제로 제가 현장에 있을 때 건강보험정책심의위원회 가입자단체 위원을 4년을 넘게 했습니다. 거기다 공급자단체인 사측과 가입자단체인 시민사회, 노동단체들 그리고 정부, 공익 해 가지고 24명이 각각 8씩 구성이 되어서 운영을 했는데 실질적으로 현장의 생각들을, 변화되는 생각들, 정책들을 굉장히 현장성 있게 담아낼 수 있었습니다.

그래서 노동부에서도 형식적인 위원회가 아니라 진짜 현장의 의견들을 담아내서 급박한 산업전환에 따른 노동전환이 제대로 좀 지원이 되고 노동부의 역할이 내실 있게 했으면 좋겠다 이런 의미를 담아서 고용노동부가 좀 역할을 해 준다는 그런 담보가 있어야 되지 않겠나 그런 말씀을 차관께 여쭙어봅니다.

○**고용노동부차관 이성희** 위원님 말씀 감사드리고요.

지금까지 논의했던 것을 종합해서 말씀드리면 전문위원회를, 고용정책 기본법에 고용정책심의회가 있었습니다. 심의회 산하에 전문위원회를 신설해서 전문위원회에서 산업전환에 관한 사항을 논의할 수 있도록 하자는 취지로 알고 있습니다. 이렇게 본다면 고용정책심의회는 고용정책과

관련된 사항을 전문가들과 이해관계자들의 의견을 수렴해서 고용노동부장관에게 의견을 제시하고 대안을 건의하는 그런 기구의 성격을 갖고 있습니다.

그렇기 때문에 고용정책심의회 산하의 전문위원회를 지금 이 법에 담기는 형식적으로 맞지 않는다. 그래서 부대의견으로 고용정책심의회의 그 전문위원회에서 이 사항을 좀 다룰 것을 부대의견으로 담았으면 좋겠다는 의견을 드린 거고요. 그렇게 전문위원회를 구성을 할 때는 전문위원회는 20인 이내의 전문가와 이해관계 단체에서 추천하는 자로 구성을 하도록 되어 있습니다. 그 구성에서 아까 위원님께서 말씀하신 대로 이해당사자들의 의견이 좀 충분히 반영할 수 있는 구성 방안을 저희들이 강구해 보겠고요.

다만 전문위원회가 심의·의결기구의 성격을 갖고 있지는 않습니다. 그렇기 때문에 과반수라든가 이런 조항은 적절치는 않을 거라고 생각을 합니다. 지금 다른 6개의 전문위원회가 있는데요, 그 전문위원회도 주로 전문가들로 구성되어 있습니다. 그래서 일부 이해관계자들의 입장이나 의견을 수용할 수 있도록 이해관계자 집단에서 추천하는 전문가가 참여하고는 있지만 주로 전문가들 중심으로 운영된다고 하는 것을 말씀드리고요.

어쨌든 위원님께서 말씀하신 대로 최대한 저희들이 고민한다고 했을 때 이해당사자들의 의견이 충분히 반영될 수 있는 구성방안을 모색해 보겠다 그렇게 말씀드릴 수 있을 것 같습니다.

○소위원장 임이자 이은주 위원님 말씀해 주십시오.

○이은주 위원 충분히 당사자들의 의견을 받아들일 수 있는 필요충분조건이 부대의견이 결코 아니라는 말씀을 계속해서 강조드린 겁니다. 저희가 예산·결산 심사할 때도 마찬가지로 부대의견이라는 건 결국 여야 합의가 안 됐을 때 명분 쌓기 그 이상도 이하도 아니었습니다. 이렇게 편협하는 것 같아서 죄송스럽기는 한데 실제로 부대의견은 어떠한 담보도 되지 않습니다.

그리고 차관님 논의했듯이 그동안 전환법에 대한 여러 차례 논의에 대해서 그래도 다 보고받고 오셨겠지만 엄청나게 많은 양보를 한 겁니다. 원안에서 여야 합의에 의한 또 그만큼 전환이 중요하고 그래서 많은 양보를 통해서 말씀드린 최소한의 요구인데도 불구하고 계속해서 부대의견으로 얘기하는 것은 결코 받아들일 수 없습니다.

○진성준 위원 궁금해서 좀 여쭙어보고 싶은데요.

고용정책 기본법 규정에 전문위원회를 설치하도록 되어 있고 시행령에 그 전문위원회가 구체적으로 이렇게 규정되어 있지 않습니까?

○소위원장 임이자 예, 맞습니다.

○진성준 위원 그러면 여야가 이렇게 부대의견으로 전문위원회 구성의 설치를 이룰테면 제안한다면 고용노동부가 즉각적으로 고용정책 기본법 시행령을 개정해서 새롭게 전문위원회를 신설하실 예정인가요?

○고용노동부차관 이성희 예, 그렇게 부대의견으로 제시해 주신다면 여기 고용정책 기본법 시행령 제7조에 전문위원회 규정이 있습니다. 전문위원회 규정에 지금 정책들, 전문위원회 제7조 5항을 보시면 심의사항 일부를 다음 각호와 같이 전문위원회에 위임한다고 되어 있고요. 6개의 전문위원회를 설치하도록 규정을 해 놔습니다.

여기에 또 하나의 산업전환에 관한 전문위원회를 신설하겠다는 것이 저희들의 생각입니다.

○진성준 위원 기왕에 이수진 의원께서 대표발의해 가지고 이렇게 전문위원회를 구성·운영할 수 있도록 하는 내용의 고용정책 기본법 개정안도 내놓고 있다는데 이 개정안을, 법을 개정할 필요는 있다는 건가요?

○소위원장 임이자 시행령이니까요. 이게 지금 정책 기본법으로는 제10조 10호에 의하면 이게 충분히 들어갈 수가 있고 그와 관련해서 시행령에서는 아까처럼 이수진 위원님께서 여기에 말씀하신 노사 동수 참여해 달라고 한다면 이게 시행령으로는 반영이 되기 때문에 저는 충분히 가능하다고 봅니다.

○진성준 위원 그런데 지금 이 자료, 우리 노동소위에서 내놓은 자료를 보니까 2페이지 각주에 이수진 위원께서 고용정책심의회 산하에 전문위원회를 구성·운영할 수 있도록 하는 내용의 고용정책 기본법 개정안을 내놓고 있다, 현재 우리 위원회에 계류 중이다 이렇게 소개하고 있는데……

혹시 이수진 위원님, 이 개정안의 구체적인 내용을 설명해 주실 수 있습니까?

○이수진(비) 위원 그것 관련해서 말씀을 좀 드리겠습니다.

고용정책심의회 제7항을 신설하는 조항인데요. 지금 설명한 것처럼 이런 전문위원회가 설치되어 있는데 전문위원회 심의사항, 구성·운영 등에 대해서 다른 법률에 특별한 규정이 없습니다.

그래서 이것을 구성해서 이 법률에 정하는 바에 따라서 앞으로 전문위원회에서 노동전환 지원과 관련된 계획이라든지 이런 걸 수립하고 여기서 어쨌든 정책적인 것들을 결정해 주는 거지요. 그런 것들이 거기서 근거가 나오면 운영을 하는데 있어서……

여기 보면 전문위원회가, 여기 특별위원회 같은 경우는 위원장 1명을 포함해서 20명 이내이고 근로자와 사업주를 대표하는 위원, 이 위원이 정수의 3분의 2 이상이 되도록 한다 이런 특별위원회 구성요건이 있습니다.

이런 것들처럼, 그런데 지금 윤석열 정부 들어서서 각종 위원회 설치나 이런 것들을 기재부도 그렇고 계속 반대하는 입장이라…… 노동부도 필요성에 대해서는 공감하는 것으로 알고 있습니다. 그런데 설치가 쉽지 않고 이 부분을 관철시키려면 또 기재부 설득이 필요한 것이고 그러자면 법안 통과가 용이하지 않다. 이런 현실적인 문제 때문에 저도 법안을 발의하고 이것은 이후에, 일단 이게 제정법이기 때문에 제정법을 통과시키고 이후에 제가 고용정책 기본법 개정안을 통과시키면 좀 보완이 되지 않을까 그런 생각으로 하는 거지요.

실제로는 이게 발의 기간이 도래되면 같이 병합해서 심사를 했으면 하는 바람이 있었습니다. 그래서 전문위원회와 관련된 우려사항을 불식시키고자 하는 그런 생각이 있었는데 지금 고용노동부가 계속 어렵다라는 입장을 보이고 있어서……

그러면 사실 이은주 위원 말씀대로 당연히 전문위원회 설치를 해서 노동전환이 실제로 이 법안 취지에 맞는 운영이 되도록 강제할 필요가 있습니다만 지금은 쉽지 않다고 판단이 되고 몇 달 동안 여기까지 흘러오면서 계속 제자리걸음입니다.

그렇다면 지금 우리가 판단해야 될 것은 통과 안 시키고 그냥 계속 노동전환에 대한 지원을 현장은 어려워하는데 놔둘 것이냐 아니면 조금 부족하지만 통과시키고 이후 개정안을 통해서 입법 미비 사항을 보완할 것이냐, 이 부분에 대한 판단을 오늘 해 주셔야 되지 않을까 그렇게 생각이 들어서……

제가 한 달 반 전에도 노동계를 만났습니다. 양대 노총 만나서 지금 이런 상황에 대한 공유를 드렸습니다. 그래서 양대 노총에서도 입법 미비 사항에 대해서 굉장히 불만이 많습니다. 그렇지

만 또 한편으로는 노동전환에 대한 지원은 분명하게 필요하다, 이것에 대해서도 분명하게 요청을 한 상황이라 오늘 소위에서 위원님들께서 양해를 좀 하시면서 논의하시면 어떨까라는 의견입니다.

○소위원장 임이자 알겠습니다.

○진성준 위원 길게 설명해 주셨는데, 이 법은 오래 심사해 온 제정법인데 노동전환에 대한 지원이 반드시 필요하다는 데 여야가 공감하고 있는 것 아닙니까? 정부도 마찬가지로 공감하고 있기 때문에 현실적인 방안을 좀 취했으면 좋겠다 이런 생각이 들어요.

정부가 전문위원회의 설치에 반대하는 게 아니고 부대의견으로 정리해 주시면 그런 취지를 받아서 시행령을 개정해서 전문위원회를 신설하고 또 신설할 때 노사 동수로 해야 된다고 하는 이런 국회의 정신도 감안하겠다고 하니 일단 정부의 의견을 받아들여서 통과시키되 기왕에 언제까지 하자라고 하는 것을 부대의견에 좀 명시했으면 좋겠어요. 이 법이 공포 시행된 후에 6개월 이내 또는 공포 후 6개월 이내에 시행령을 정비하도록 촉구하고, 만일 그렇게 되지 않으면 이미 이 전문위원회 설치의 법적 근거를 마련하고 있는 이수진 의원의 법률안이 나와 있으니까 우리 위원회가 정부가 약속했던 바를 이행하지 못한 책임이 있으므로 이 법을 통과시켜서 강제하는 방안도 있을 수 있다고 생각하거든요.

그러니까 지금 모든 것을 다 하려고 하지 마시고 이 법을 제정하는 것이 중요하다고 하는 데 동의한다면 정부도 아예 안 하겠다는 것은 아니고 의지를 가지고 있는 만큼 시행령 개정을 좀 분명하게 하는 선에서 타협해 보면 어떻겠나 이렇게 생각합니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○윤건영 위원 그 전에 좀 궁금한 게 방금 진성준 위원님 말씀하셨던…… 시행령을 개정하겠다는 거지요? 여기 수석전문위원 자료 보면 부대의견을 통해서 노사 동수가 참여하는 전문위원회 구성·설치 근거를 시행령 개정을 통해서 만들겠다, 이게 부처 의견인 거지요?

○고용노동부차관 이성희 지금 고용정책 기본법 시행령 제7조(전문위원회) 5항에 7호를 신설해서 산업전환에 대한 사항을 심의하는 전문위원회를 신설하는 방안을 하겠다는 겁니다.

○소위원장 임이자 5항이 8호까지 있는데 어떻게 7호를 갖다가……

○진성준 위원 7조 1항이 8호까지 있어요. 전문위원회가 지금 8개 만들어져 있어요.

○소위원장 임이자 9호가 들어가야 되는 것이지.

○고용노동부차관 이성희 예, 죄송합니다. 9호가 되겠네요.

○윤건영 위원 9호를 신설하는데 그 내용에는 ‘노사 동수로 참여하는’ 이 내용이 들어가느냐는 걸 제가 묻는 겁니다.

○소위원장 임이자 그렇지요. 우리가 부대의견으로 해 주게 되면 그렇게 담아내야 된다는 것이지.

○윤건영 위원 그것을 담겠느냐는 것을 답을 아까는……

○고용노동부차관 이성희 지금 전문위원회 저기에는 전문위원회 신설 규정만 들어갈 수가 있고요. 그 구성을 할 때 노사 동수 조항을 저희 고용노동부에서 최대한 반영을 해서 구성할 계획이라는 말씀을 드리겠습니다.

○윤건영 위원 시행령에는 노사 동수라는 말은 들어가지 않지만……

○고용노동부차관 이성희 그게 들어가기는 어렵습니다. 구성상.

○소위원장 임이자 부대의견으로 넣어 주면 된다고.

노사 동수를 딱 박아 놓으면 안 좋은 점도 있어요. 완전히 의견이 팽팽하면 아무것도 해결할 수가 없어.

○고용노동부차관 이성희 아까 말씀드린 대로 전문위원회는 전문가들과 이해관계 당사자들의 대표들이 참여하는 위원회로 구성되어 있어서 여기에 노사 동수라는 표현을 쓰기는 적절치는 않을 것 같습니다. 그래서 아까 저희……

○윤건영 위원 그러면 이 자료가 잘못된 거잖아요, 이게. 고용노동부 의견(안)으로 노사 동수가 참여하는 근거를 마련하겠다는 자료가 잘못된 거잖아요.

○소위원장 임이자 부대의견을 달라는 것 아니에요? 부대의견을 주면 이렇게 담아내겠다는 거예요, 지금 만들 때.

○윤건영 위원 아니, 그런데 노사 동수가 안 된 다잖아요.

○고용노동부차관 이성희 저희가 그 위원회를 구성할 때 노사 동수를 충분히 반영하겠다고 말씀을 드리는 겁니다.

○윤건영 위원 아니, 모두에 차관님께서 설명할 때는 전문위원회는 전문가 집단들이 모이는 곳이라 노사 동수라는 게 불가능하다라는 말씀을 하셨기 때문에 제가 다시 확인하는 거잖아요.

○소위원장 임이자 아니, 노사가 왜 전문가가 아니에요?

○윤건영 위원 아니, 차관 설명이 노사 동수가 아니라……

○이수진(비) 위원 애매하게 얘기했어.

○윤건영 위원 처음에 애매하게 하셨던 게 전문가들이 참여하는 위원회다.

○소위원장 임이자 그러니까 노측·사측 전문가들을 동수로 넣으라는 얘기 아니에요? 그렇지요?

○윤건영 위원 아니, 그러니까 그걸 정확하게 해 주셔야 되는데 그 이야기를 지금……

○진성준 위원 위원장님 말씀은 그것을 노사 동수로 구성하겠다고 하는 것이 시행령 안에는 반영하기 어렵다는 게 정부의 입장이고 다만 정치적으로 그렇게 하겠다는 의사를 얘기하고 있는 거잖아요.

○소위원장 임이자 그렇지. 부대의견을 담아 놓는 건 넣으라는 얘기고, 넣겠다는 것이고.

○이은주 위원 지금 부대의견에 표시를 못 한다는 거잖아요.

○진성준 위원 그것을 강제하기 위해서 국회가 부대의견을 분명하게 하고 그것에 대해서도 정부가 동의했다고 하는 점을 분명하게 하면서 저는 타협했으면 좋겠다 이렇게 생각하는 겁니다.

○소위원장 임이자 그렇지요. 맞습니다.

○진성준 위원 이 문제 가지고 자꾸 말씀 마시고.

○김형동 위원 거의 정리 다 된 것 같은데 제가 하나 여쭙볼게요.

○이은주 위원 아니, 정리 안 됐습니다.

○김형동 위원 그런데 6개 위원회가…… 9개입니까?

○고용노동부차관 이성희 8개 위원회입니다.

○김형동 위원 지금 있는 8개 전문위원회가 잘 운영되고 있습니까?

○고용노동부차관 이성희 예, 고용정책심의회 전문위원회는 잘 운영되고 있습니다.

○김형동 위원 예를 들면 여기의 적극적고용개선전문위원회, 가사근로자고용개선전문위원회, 그냥 간판만 붙여 놓고 제대로 운영 안 되는 것 아니에요?

○**고용노동부차관 이성희** 그렇지 않습니다. 저희 고용정책심의회 전문위원회는 저희 고용노동부가 고용정책을 전환할 때 항상 회의를 열고 있습니다.

○**김형동 위원** 존경하는 이수진 의원님 그다음에 임이자 의원님 이런 어른들이 지금 이 발의를 했고 특히 정의당의 강은미 의원 같은 경우는 별도의 위원회를 구체적으로 법률에 명시해야 된다는 것은 그만큼 이 고용전환에 따른 정부 그다음에 사회에서 굉장히 관심이 많고 적극적으로 입법을 해야 된다는 분위기는 분명하지 않습니까?

그런데 고용정책법 안에, 그냥 시행령에다가 이걸 집어넣었을 때 방금 우리가 생각했던 대로 같 것이냐라는 것에 저는 사실 의문은 있습니다, 그렇게 간다고 하면 가는 건데.

오히려 고용정책심의회 안에다가 전문위원회를 두는 것보다 경사노위 이게 더 큰 사회적 합의기구 아니겠어요? 그런 쪽으로는 정부가 생각을 안 해 봤습니까?

○**소위원장 임이자** 해 봤지.

○**이수진(비) 위원** 해 봤지.

○**김형동 위원** 지금 차관이 바뀌었으니까요.

○**소위원장 임이자** 예, 얘기해 보세요.

○**김형동 위원** 담보가 돼야 되지 그냥 하면 뭐……

○**소위원장 임이자** 이것 담보됩니다.

○**고용노동부차관 이성희** 제가 알기로는 이전 정부의 경제사회노동위원회에서도 유사한 위원회를 운영했던 것으로 기억을 하고 있습니다. 이번 윤석열 정부 들어서서 경제사회노동위원회에서는 아직 이런 관련 위원회가 구성되어 있지는 않은데요. 어쨌든 경제사회노동위원회에서도 이런 사안을 다룬 위원회가 구성돼서 활동한 적이 있다는 말씀을 드리겠습니다.

○**김형동 위원** 알겠습니다.

○**소위원장 임이자** 말씀하십시오.

○**이은주 위원** 그 당시 공청회에서도 그렇고 계속해서 노사의 실질적인 참여가 보장되지 않는 부분에 대한 문제 제기가 있었습니다. 그래서 양보를 한 건데도 불구하고 부대의견에 대한 신뢰가 있었으면 이렇게……

○**김형동 위원** 믿어 주세요.

○**이은주 위원** ‘믿어 주세요’의 문제는 아니지요.

○**소위원장 임이자** 아니, 부대의견에 하면 반드시 지켜야 되는 것이지 안 넣을 수는 없는 거지요.

○**이은주 위원** 당사자들에 대한 부분들도 많이

있고, 노사 동수의 명확한 보장이……

아까 윤건영 위원님이 다시 한번 물었잖아요. 그러면 그 부대의견에 노사 동수가 참여하는 전문위원회의 구성 및 설치에 대한 것이 명확하게 들어가야 그래야 신뢰할 수 있는 건데 그것 안 된다면서요? 그러면 논의할 수 없는 거지요.

○**소위원장 임이자** 하지 맙시다. 오늘 이 법이 21대에는 마지막이 될 것 같으니까 그러면 이것은 22대에 다시 들어와서 하는 걸로 하고 그냥 넘어갑시다.

○**이수진(비) 위원** 위원장님, 잠시만요.

○**이은주 위원** 아니, 임기 남았는데 위원장님 회의 안 하실 겁니까?

○**소위원장 임이자** 더 이상 의견이 좁혀지지 않으니.

○**이은주 위원** 아니요, 더 노력해야지요.

○**이수진(비) 위원** 차관님, 부대의견에 대해서 좀 더 명확하게 해 주실 필요가 있습니다.

이은주 위원의 그런 문제의식이 실제로 현장에서 이 법의 취지에 따라 작동이 안 되는 부분 때문에 그러는 거거든요. 그런데 특별위원회 보면 ‘20명 이내로 구성한다’ 하고 1번 근로자와 사업주를 대표하는 위원, 2번 정부를 대표하는 위원, 3번 공익을 대표하는 위원 이렇게 있고 그다음에 보면 1번 같은 경우는 위원이 위원 정수의 3분의 2 이상이 되도록 한다 이렇게 있어요. 그리고 근로자를 대표하는 위원의 수와 사업주를 대표하는 위원의 수는 같게 한다 이렇게 특별위원회와 관련된 그런 내용들도 있단 말이지요.

그래서 저는 여기 부대의견(안)에 대해서 제안을 드릴게요.

산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률에 따른 고용정책심의회 심의를 지원하기 위하여 고용정책 기본법 제10조에 따라 전문위원회를 신설한다. 동 전문위원회는 고용정책 기본법 시행령 제7조에 따라 심의사항과 관련된 지식과 경험이 있는 근로자 대표 및 사업주 대표, 전문가, 공무원으로 구성하고 이때 근로자 대표 및 사업주 대표 위원은 같은 수로 한다.

이렇게 하시면…… 노사 동수 이런 의미가 아니에요. 어차피 이런 것들은 다른 법에도 다 풀어서 내용이 되어 있지 않습니까?

○**소위원장 임이자** 오케이.

정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

이 정도면 다 내용이 나온 것이고, 정부 측은?

○**고용노동부차관 이성희** 그 정도 내용이면 합리적일 거라고 생각합니다.

○**소위원장 임이자** 그러면 그렇게 부대의견에 달고 넘어가시지요.

다음.

○**이수진(비) 위원** 그게 노사 동수라는 의미니까. 이은주 위원님, 같은 수로 한다.

○**소위원장 임이자** 못 해요?

○**이은주 위원** 아니, 문구를 제가 정확하게……

○**소위원장 임이자** 아니, 똑같은 얘기고. 부대의견을 단다는 얘기인데 정의당은 지금 이것 동의하지 못한다는 거잖아요?

○**이은주 위원** 노사 동수에 대한 부분이 명확히 들어갔습니까?

○**이수진(비) 위원** 근로자 대표 및 사업주 대표 위원은 같은 수로 한다. 근로자 대표 위원, 사업주 대표 위원은 같은 수로 한다.

○**진성준 위원** 그것을 부대의견에 넣는다고.

그런데 이은주 위원님은 부대의견에 넣는 것을 믿을 수가 없다는 입장이신데……

○**소위원장 임이자** 반대하는 거지요.

○**진성준 위원** 그렇다면 제가 수정의견 하나 내고 싶은데요.

이 전문위원회의 명칭이 노동전환전문위원회 이렇게 붙습니까, 한다 그러면?

○**고용노동부차관 이성희** 지금 산업전환법……

○**소위원장 임이자** 산업전환 시 고용안정 지원 등에 관한 법률안에 따른 위원회가 되겠지요.

○**진성준 위원** 그러니까 그 전문위원회 명칭을 어떻게 정리하게 됩니까? 여기는 굉장히 간단하게 법령에는, 시행령에는 그렇게 되어 있잖아요. 어떻게 붙어요?

○**고용노동부차관 이성희** 산업전환에 따른 노동전환 지원에 관한 전문위원회 이런 식으로 해야 되지 않을까 싶습니다. 왜냐하면……

○**진성준 위원** 너무 길지 않나요?

그러면 그 전문위원회를 노사 동수로 구성한다고 하는 정신과 취지를 반영해서 노사전문위원회 이런 표현을 쓰면 어떻습니까?

○**소위원장 임이자** 그러면 안 되지요. 노사만 들어가서는 안 되지, 전문위원이 들어가야 되는 것이지.

○**진성준 위원** 노사전문위원회라니까.

○**소위원장 임이자** 그러면 너무 광범위해서 안 돼. 그러면 우리가 받을 수가 없고.

○**진성준 위원** 그러니까 산업전환에 따른 고용

안정 지원을 위한 전문위원회 이렇게 할 거라면 그 앞의 것은 그대로 하고, 산업전환에 따른 고용안정 지원을 위한 노사전문위원회.

○**소위원장 임이자** 저도 현장에 오래 있어 봤다 하는데 노사전문위원회 이렇게 해 가지고는 나중에 아무것도 해결이 안 돼. 서로가 동수, 동수 나오게 되면……

아까 이수진 위원님께서 말씀하신 게 그게 합리적인 거예요.

○**진성준 위원** 글썽, 부대의견으로는 안 되겠다고 하시는 의견이 있으니까……

○**소위원장 임이자** 그러면 우리가 안 받아. 안 받으니까 그러면 이 법……

○**진성준 위원** 안 받는다고 하지 말고 위원장님이 타협을 만들어 낼 생각을 하셔야지. 안 된다고 이렇게 극단적인 말씀을 하셔.

○**소위원장 임이자** 아니, 타협안을 본인이 만들어 냈는데……

○**이은주 위원** 아니, 지금……

○**박대수 위원** 잠깐만.

저도 실무자로서 고용정책심의회를 몇 번 들어갔었어요. 들어갔는데, 거기서 회의 과정에서 그렇게 큰 문제는 없었습니다. 그런데 좀 전에 이수진 위원님께서 더 보완해서 하자는 것도 대찬성을 하고요. 이렇게 하면 거의 완벽하다고 보여지는데요. 의심할 필요가 없어요. 여기에 의구심을 가지면 끝이 없지. 이상하게 되고.

○**고용노동부차관 이성희** 참고로 하나만 말씀드리겠습니다.

고용정책심의회의 전문위원회는 지금 박대수 위원님이 말씀하신 대로 전문적인 내용을, 전문적인 정책을 논의하는 자리입니다.

○**소위원장 임이자** 맞아요.

○**고용노동부차관 이성희** 그렇기 때문에 노사협상이라는 측면보다는 아까 말씀드린 대로 전문가들과 이해당사자 단체 대표들이 정말 전문적인 정책에 대해서 협의하는 그런 자리이기 때문에 이수진 위원님께서 말씀하신 부대의견이 합리적일 거라고 생각합니다.

○**이수진(비) 위원** 제가 한 말씀 드릴게요.

저는 노동전환과 관련된 이 법도 그렇고 이것을 지원하는 이 위원회도 그렇고 다른 노사 대결과는 정말 성격이 다른 거라고 생각을 해요.

○**소위원장 임이자** 그렇지. 그런데 그렇게 맞춰놓으면 다 되긴 해요.

○**이수진(비) 위원** 탄소중립·디지털대전환 속에서 결국은 산업 대전환의 희생자가 노동자와 지역사회 아닙니까? 이것을 어떻게 해소하고 그분들의 의견을 담아서 계획을 세우고 지역까지 노동부가 지원하느냐 이런 것들이기 때문에 지원을 어떻게 잘할 것인지에 대한 논의를 해야 되는 거고.

아까 김형동 위원님 말씀처럼 경사노위라는 기구가 있지만 지금 실제 경사노위에 노동계가 참여를 안 하고 있고 잘 가동이 안 돼요. 그래서 그런 문제 때문에 박정 위원장께서 노사정 소위를 우리 환노위 안에서 가동을 시켜서 해결해야 될 것들이 굉장히 많은데 이런 문제들을 우리가 다뤄 보자 이런 제안도 하셨단 말이에요.

그래서 노동전환 전문위원회 관련해 가지고 노동부에서 어느 정도 약속을 이 자리에 차관께서 좀 의지를 갖고 해 주신다면 저는 이후에 저희 국회에서도 노사정 소위에서 계속 점검을 했으면 좋겠어요. 그래서 우리 이은주 위원님께서 걱정하시는 노동부가 약속을 안 지키고 의견 수렴 제대로 안 되고 배가 산으로 가는 그런 일이 벌어지지 않도록 법을 제정하고 끝내지 마시고, 노사정 소위를 가동시켜서 이 법이 제대로 가게끔 노동부가 일을 하고 있는지 점검하는 것, 저는 여기까지도 같이 하면 어떻겠냐 그런 의견을 드립니다. 이은주 위원님께서 한번……

○**소위원장 임이자** 제가 한 말씀 드릴게요.

경사노위 말씀하시는데 경사노위는 정치적인 색채가 짙어요. 그런데 경사노위는 전국 규모의 노와 사가 들어오게 돼 있단 말이에요. 그러면 이게 정치적인 게 상당히 깊다 보면 민노든 한노든 안 들어오게 되면 오히려 필요한 노동자들, 취약계층 노동자들이 피해를 입는 경우가 있어요. 그렇기 때문에 그쪽 방향으로 가면 이 법 체제와 안 맞다는 말이야. 그래서 여기로 들어오는 게 맞고.

또 여기에 대해서 노사 동수 말씀하시는데 노사 동수 넣으면 아무것도 안 돼. 노도 그렇고 사도 그렇고 동수가 들어오게 되면 사실 아무것도 안 돼. 전문위원들은 사실은 노사 동수가 들어오면 안 되는 거예요. 말 그대로 전문위원들이 들어와 가지고, 민주당 정권이 잡든 국민의힘 정권이 잡든 정부는 돌아가면서 정권이 교체가 되기 때문에 거기에 따라서 자기네 정책, 철학적 기준에 맞게끔 하면 되는 건데 이것을 노사 동수로

한다는 것 자체가 저는 안 하겠다는 얘기랑 똑같은 얘기에요.

○**진성준 위원** 위원장님, 그것은 과한 말씀이세요.

○**소위원장 임이자** 끝까지 들어 봐요, 끝까지.

○**진성준 위원** 이미 고용노동부도 노사 동수가 참여하는 전문위원회를 하겠다고 하는데……

○**소위원장 임이자** 얘기를 끝까지 들어 봐요, 끝까지.

저 개인적인 생각은 그렇다는 얘기에요, 제가 봤을 때는. 그럼에도 불구하고 아까 고용노동부가 말씀하신 대로 그 부대의견을 주게 되면 받겠다는 얘기 아니에요. 그러면 부대의견을 넣는다는 얘기는 우리 윤건영 위원님도 청와대에서 근무해 보고 다 아시겠지만 부대의견을 무시할 수 있는 게 아니에요. 당연히 기재부에서 이것을 받아 가지고 해야 되는 게 맞다고.

그러면 이만큼 됐으니까 이은주 위원님께는 안 하는 것보다도 한 발짝 앞으로 나가는 게 중요하기 때문에 이것을 받고 넘어가자 이 말씀이에요. 안 그러면 못 해요, 21대는 이것 더 이상. 이 법을 하자고 또 모여요? 이것은 22대로 넘어갈 수밖에 없어.

○**이은주 위원** 위원장님, 그것은 그렇게 말씀하시면 안 되지요. 우리 임기가 내일모레 끝나는 것도 아니고 소위원장님 맡으셔서 첫 번째 고용노동법안소위예요. 앞으로 일주일에 한 번씩도 만날 수 있는 거고 부족한 것 조금 더 해서 법을 제대로 한번 만들 때 만들자는 거지 ‘이것 오늘 안 하면 21대 물 건너가는 거야’ 이것은 제가 조금 심하게 표현하면 협박성 발언인 겁니다.

○**소위원장 임이자** 협박은 아니고요. 저는 오늘 이렇게……

○**이은주 위원** 다시 한번 말씀드릴게요.

○**소위원장 임이자** 법안이 지금 얼마나 많이 있는 줄 아시잖아요.

○**이은주 위원** 알기 때문에……

○**소위원장 임이자** 이게 지금 계속 들어왔잖아.

○**이은주 위원** 왜 우리가 지난달에 고용노동법안소위 못 했어요? 한 달에 한 번은 기본적으로 해야 되는 거고 한 번뿐만 아니라 내일이라도 이 법이 제대로 제정되기 위해서 한 번 더 모일 수도 있는 거고 못 할 이유 없는 거잖아요.

우리가 지금 고용정책심의회 산하에 있는 전문위원회 현황을 여지껏 쭉 봤습니다. 지금 현재

고용정책심의회 산하에 6개 전문위원회가 구성되어 있어요. 그런데 실제로 이 중에 지역고용전문위원회는 노동계가 참여도 하고 있지 못합니다. 현재 심의회 산하에 있는 전문위원회의 현황을 돌아보고 이걸로는 안 되겠다 그래서 제대로 만들어야 된다, 이 전환 문제와 관련해서는 이수진 위원님께서 계속 강조하신 것처럼 노동자 당사자들뿐만 아니라 지역사회에도 다 관계가 있기 때문에 이 부분은 진짜 만들 때 제대로 만들어야 된다. 현행 고용정책심의회 산하의 전문위원회 현황도 제대로 운영되지 못하고 노사위원 수 같은 경우도 그냥 축소해 버리면 그만이고 심지어 노동계가 참여하지 못하도록 하는 지역고용전문위원회도 있어요.

그런데 아예 법을 같이 개정하는 것도 아니고 부대의견에 ‘전문위원회를 노사 동수로 구성한다’ 이렇게 하는 것에 대해서 어떻게 신뢰를 할 수 있냐는, 공청회 때 가장 많이 나왔던 이야기입니다.

그래서 제가 처음에 법안에 넣는 것을, 전환법에 넣는 것을 주장했지만 양보에 양보를 거듭한 거고 최후의 양보를 한 건데 이것마저도 그렇게 이야기하시면 안 되지요.

위원장님이 이 부분에 대해서 조금 더 숙고해 주시고 고용노동부가 부대의견이 아니라 확실하게 담보할 수 있는 법안을 가져오도록, 같이 동시에 통과시킬 수 있는 것을 갖고 올 수 있도록 그렇게 요구를 해 주십시오. 그리고 다시 법안소위 열면 됩니다.

○소위원장 임이자 자, 이렇게 하겠습니다.

○진성준 위원 제가 볼 때는 그런 취지가 존중되어야 하고 충분히 동의됩니다마는 법령의 체계상 노사 동수를 특별히 규정하기는 어렵다고 생각이 듭니다.

○소위원장 임이자 그렇지요.

○진성준 위원 그래서 그런 점들을 법령의 체계도 감안하셔서 수용해 주셨으면 좋겠다 그런 생각이 드는데 저는 이 전문위원회 명칭에 ‘노사’란 말을 넣는 것이 그렇게 저어될 일이 아니다, 정부도 노사 동수로 구성돼야 된다고 하는 국회의 의결이 있다면, 부대의견 해 준다면 그런 취지를 충분히 받아서 그렇게 구성하겠다고 얘기하고 있는 만큼 그런 취지를 분명하게 반영해서 노사 동수가 참여하는 노사전문위원회를 구성한다고 하는 부대의견을 채택하고 이 법안을 통과시켰으면 좋겠습니다.

○이은주 위원 동의가 어렵습니다.

○소위원장 임이자 일단 이 조항은 넘어가고요. 마지막에 정리하고 그다음으로 넘어가겠습니다.

3번.

○진성준 위원 동의가 어렵다고 그러면 어떡해.

○김형동 위원 노사만으로 구성되는 것은 아니잖아요.

○이수진(비) 위원 그렇지요.

○진성준 위원 노측과 사측이 추천하는 전문가들로 들어가는 것 아닙니까?

○소위원장 임이자 지금 진성준 위원님께서 제안을 하셨기 때문에 정부 측도 좀 생각할 수 있는 틈을 줘야 될 것 아니냐. 저도 생각 좀 해 보려고 그래요. 그러니까 3번으로 넘어가서 얘기해 보자고요.

노동전환 분석센터 및 지원센터에 대한……

○전문위원 임재금 다음, 3페이지입니다.

마지막 논의 사항은 노동전환 분석센터와 노동전환 지원센터의 명칭과 역할을 법률에 명시할 것인지입니다만 지난 소위에서 이수진 위원님께서 각 센터의 명칭을 법률에 명시하지 않고 설치 또는 지정 근거를 두는 것으로 조정이 가능하다고, 다만 센터의 역할을 분명하게 규정할 필요가 있다는 말씀을 주셨습니다.

고용노동부는 지원센터의 경우 업무 전담 기관의 설치 또는 지정 근거를 두고 분석센터의 경우 분석 업무를 다른 기관에 위탁하는 근거를 두는 의견을 제시하고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 전문위원께서 말씀하신 대로 산업전환에 따른 고용안정 지원 업무 전담 기관의 설치 근거 및 분석 업무를 다른 기관에 위탁할 수 있는 근거 마련은 필요하다라는 생각입니다.

○소위원장 임이자 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○진성준 위원 이수진 위원님 의견이나 고용노동부 의견이 다 같은 얘기인 것 같은데요.

○이수진(비) 위원 그런데 단순히 그런 지원 체계 마련보다도 구체적으로 실행이 될 수 있도록 명시를 해 주시면 이게 제대로 돌아가지 않겠습니까?

○고용노동부차관 이성희 농쳤습니다.

○**이수진(비) 위원** 구체적인 실행이 담보가 되도록 그렇게 만들어 주시면……

○**고용노동부차관 이성희** 이쪽에는 전담 기관을 설치하고 그 업무를, 다른 기관에 위탁한 업무는 거의 100% 고용노동부가 해야 되는 업무입니다.

그렇기 때문에 이것을 구체적으로 지금 저희들이 얘기하는 것은 아직 저기가 없기 때문이에요 그 정도가 좀 적절한 표현일 것 같습니다.

○**이수진(비) 위원** 어쨌든 노동부에서 준 의견에 대해서 수용을 하겠습니까.

○**소위원장 임이자** 정부 측 의견도 어쨌든 일용수용이고요.

그러면 다시 넘어가겠습니다. 2번으로 넘어가고요.

아까 진성준 위원님께서 말씀하신 이 부분이 이것은 다른 위원회와는 좀 성격이 다르게 노동 전환을 통해 가지고 말 그대로 여기에 있는 지역 고용전문위원회나 고용서비스전문위원회, 적극적 고용개선전문위원회 이런 위원회하고는 성격이 좀 다르고 고용전환에 따라서 탈석탄이라든가 이런 부분으로 인해 가지고 다른 직업으로의 이전이지 않습니까?

그렇기 때문에 여기에 관련돼 가지고 노사를 넣자고 말씀을 하는 부분도 저도 이해는 가기는 갑니다. 가기는 가는데, 이것만 정리가 되면 이은주 위원님, 어때요? 진성준 위원님께서 내신 제안에 대해서 수용하십니까?

○**진성준 위원** 조금 전에 이수진 위원님께서 정리한 부대의견안에는 노사 동수로 구성해야 된다고 하는 부대의견이 들어가 있지만 시한이 정해져 있지 않아요.

그래서 저는 법 시행 이후 또는 공포 이후 6개월 이내에 고용노동부가 시행령을 개정해서 이렇게 하도록 한다고 하는 시한을 분명하게 넣고 그다음에 설치한다고 하는, 이런 것들을 전문적으로 논의하고 지원하기 위한 노사전문위원회를 설치한다, 그래서 노사전문위원회라고 하는 명칭으로 그 노사 동수라고 하는 것을 보다 분명하게 하는 이런 부대의견을 채택해 주셨으면 좋겠다.

○**소위원장 임이자** 노사전문위가 들어가면 노사 동수가 되는 것 아닌가요? 그렇지요?

○**진성준 위원** 글썄, 저는 그렇다고 생각해요.

○**이은주 위원** 아니, 거기에 ‘노사 동수’라는 표현이……

○**진성준 위원** 앞에 들어가지요, ‘노사 동수가

참여하는 노사전문위원회를 설치한다’ 이렇게.

○**소위원장 임이자** 그런데 그것은 나는 반대, 제가 반대고.

어떤 위원회가 설치되면 거기에 따라서 우리가 일반적인 원칙이 있으면 일반 원칙을 따라가는 거지 자꾸 또 그 안에서도 특별 또 특별 이런 것을 만들어 놓으면 안 된다고 보니까……

○**진성준 위원** 아니, 그러니까 부대의견에 ‘노사 동수가 참여하는’을 넣자니까.

○**소위원장 임이자** 저는 아까 이수진 위원님께서 말씀하신 그 부대의견이 가장 합리적이라고 봐요. 이것을 받아들일 건지 아니면 이 법은 오늘 끝내든지 그렇게 하시지요.

○**진성준 위원** 위원장님이 만들어 가시려고 노력을 해 주셔야지.

○**이은주 위원** 밤새서라도 이것을 제대로 논의하자 이렇게 얘기를 해 주셔야지요.

○**소위원장 임이자** 밤 못 새요, 저는. 그동안 계속해 왔잖아.

○**이은주 위원** 아니, 그러니까 말이 그렇다지 진짜 밤을 새자는 게 아니라.

○**이수진(비) 위원** 이 법은 우리 위원장님도 발의하신 법안 아닙니까? 그래서 저는 애정이 있을 것이다 이렇게 생각을 하고요.

실제로 차관께서 우리 이은주 위원님을 설득하려면 어떻게 이 법에서 우리가 우려하고 있는 것들을 불식할 수 있을지 여기서 시원하게 말씀을 해 주시고 입장표명을 해 주실 필요가 있어요.

그러니까 전문위원회에 노조 측 대표 한두 명 넣고 그걸로 땡 치려고 하는 그런 우려 때문에 그러는 거고. 그리고 전문성을 갖고 있는 게 총연맹만 있습니까? 또 연맹 단위에도 있을 것이고 또 산업별로도 굉장히 다양하지 않습니까? 그렇다면 사실 실제로 참여하는 사람들의 의견을 담을 수 있는 기구를 만들어야 되고 그것을 언제까지 어떤 방식으로 할 거다 이런 것들을 저희한테 보고해 주시고 그리고 부대의견에 이렇게 충분히 담았기 때문에 앞으로도 진행 상황을 환노위 위원들에게 보고하겠다 이런 얘기를 해 주셔야지. 그래야지 얘기가 진척이 있지 않겠습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 말씀드리겠습니다.

여기 이수진 위원님 말씀하신 부대의견에 덧붙여서 시행령 개정은 저희들이 책임져야 되니까 법 개정 이후 6개월 이내에 전문위원회를 신설하는 시행령 개정을 추진하겠다고 말씀을 드리도록

하겠습니다.

○소위원장 임이자 정리합니다.

좀 전에 이수진 위원님께서 말씀하신 부분들을 속기록에 다 남기고 그것을 대안으로 해서 이 법을 정리하시는 게 어떻겠습니까, 위원님 여러분?

○이은주 위원 한번 불러 주세요, 명확하게. 진성준 위원님이 얘기한 부대의견을……

○진성준 위원 부대의견을 채택해 주세요.

○이은주 위원 아니, 저는 일단 부대의견에 대해서는 아직도 명확히 반대입장입니다. 하지만 불러 주세요.

○소위원장 임이자 그러면 소수의견으로 남기고……

그러니까 아까 이수진 위원님께서 말씀하신 부분을 제가 위원장으로서 다시 한번 말씀드리겠습니다.

환노위 부대의견안으로 ‘산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률에 따른 고용정책심의회의 심의를 지원하기 위하여 고용정책 기본법 제10조에 따라 전문위원회를 신설한다. 동 전문위원회는 고용정책 기본법 시행령 제7조에 따라 심의 사항과 관련된 지식과 경험이 있는 근로자 대표와 사업주 대표, 전문가, 공무원으로 구성하고, 이때 근로자 대표 및 사업주 대표위원은 같은 수로 한다’, 깔끔하지 않습니까?

○이은주 위원 아니지요. 아까 진성준 위원님이 얘기한 내용이 다 빠졌잖아요. 노사 동수, 노동전환노사전문위원회라는 표현과……

○소위원장 임이자 그 부분은 제가 못 받겠다고 했습니다.

○이은주 위원 시행령 개정 6개월 이후에 반드시……

○소위원장 임이자 이것 나오면 시행령은 나오는 거고, 이제 시행령에 대해서는……

○이은주 위원 아니지요. 기간이 명시되지 않은 부대의견은, 안 그래도 부대의견에 대한 신뢰가 없는데, 그 부분도 명시가 안 돼 있는 거지요.

○소위원장 임이자 이것은 됐으니까 그다음은 기간에 대해서 말씀드리겠습니다.

○진성준 위원 아니, 이은주 위원님 오해가 있으신데 방금 위원장님이 읽으신 부대의견 문안 중에 ‘근로자 대표 및 사업주 대표위원은 같은 수로 한다’라는 표현이 들어가 있어요. ‘같은 수로 한다’가 들어가 있으니까 그 점으로 이해가 된다고 보고.

다만 이런 점을 보다 분명하게 하기 위해서 ‘전문위원회를 신설한다’ 이렇게 됐는데 ‘노사전문위원회를 신설한다’라고 ‘노사’라는 말을 넣는 게 저의 의견이고.

○소위원장 임이자 그것은 제가 안 받겠다는 거고.

○진성준 위원 예, 위원장님은 못 받겠다 이런 말씀이신데……

또 하나는 ‘이 법 공포 후 6개월 이내에 시행령을 개정한다’라는 얘기를 넣자 이 말씀을 제가 추가로 드리는 거예요.

○이은주 위원 나중에 아니라 그 부분이 들어가지 않으면 논의가 진척이 안 되는 거지요. 제가 고민할 진척이 안 되는 거지요.

○진성준 위원 자, 이제 시한 논의하시게. ‘노사’라는 말을 넣는 것은 반대하시고.

○소위원장 임이자 그러면 다 됐고요.

그다음에 시행령을 개정하는 부분에 대해서 신설하도록 했으니까 ‘6개월 후에 한다’ 그것에 대해서 정부 측에서 말씀을 해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 위원님들의 의견을 모아서 이 법이 개정된다면 그 후 6개월 이내에 시행령이 개정될 수 있도록 최대한 노력하도록 하겠습니다.

○이은주 위원 아니, 부대의견에 명확히 그것을 쓰는 부분에 대해서 답변을 해 주셔야지요.

○전용기 위원 6개월 안에 할 수 있다, 없다 그 얘기를 해 달라는……

○이은주 위원 ‘6개월 이내에 시행령을 개정한다’가 부대의견에 담겨야지요.

○진성준 위원 그건 국회의 권고니까.

○소위원장 임이자 이 법을 공포한 날로부터 6개월 이후에 이 법이 시행되도록 되어 있기 때문에 그러면 법이 정해지고 나서 시행령에 담는 것 아니겠습니까?

○이은주 위원 동시에 작업을 추진해야 된다는 거지요.

○진성준 위원 공포 후 6개월 이내에 해야 시행에도 차질이 없지요, 6개월 후에 시행하도록 돼 있으니까.

○소위원장 임이자 그렇게 해도 상관없겠다.

○진성준 위원 ‘공포 후 6개월 이내에 시행령을 개정한다’ 이것을 부대의견에 넣겠습니다.

정부도 동의하시지요?

○고용노동부차관 이성희 알겠습니다.

○소위원장 임이자 이 부분에 한해서만, 법이 만들어지고 나서 시행하는 데 6개월이 걸리니까 걸리는 기간 동안에 국무회의에서 시행령을 개정해야 될 것 아니에요. 그것 좀 빠센가요?

○고용노동부차관 이성희 부대의견에 답는 방안도 있지만 지금 회의록에…… 위원님들 잘 아시겠지만 시행령 개정이 저희들이 노력한다고 무조건 다 되는 것은 아닐 수 있습니다. 관계부처와 협의도 해야 되고 그런 적합한 절차를 거쳐야 되기 때문에 제가 차관으로서 최대한 6개월 이내에 시행령이 개정되도록 노력하겠다는 말씀을 드리는 겁니다.

○이수진(비) 위원 그래요, 회의록에 담고.

○진성준 위원 ‘노력하여야 한다’라고 우리가 정부에 촉구하는 것으로 부대의견에……

○소위원장 임이자 ‘노력하여야 한다’, 오케이.

○진성준 위원 그럴 수밖에 없지. 그것은 현실적인 거예요.

○이은주 위원 그런데 실제로 근로자 대표위원, 사업주 대표위원 각각 1명도 노사 동수라고 우길 것 아니에요.

○이수진(비) 위원 그렇게 하지 마시자고요. 그렇지요?

○이은주 위원 지금 왜 이 고용정책심의회 산하 전문위원회가 신뢰를 잃었는데요. 그런 거예요. 나중에는 그렇게 해서 축소 축소하다가 1명, 1명도 ‘이것 노사 동수야’ 이렇게 가는 거거든요. 그리고 결국은 노동계가 참여하지 않는 이런 파행까지 있고. 그 부분에 대한 게 담보가 안 되기 때문에 말씀을 드리는 거고.

첫 번째, 부대의견에 대해서 신뢰하지 못하는 부분 그리고 그렇더라도 최대한 의견을 모아 가기 위해서 노사 동수에 대한 부분도 명확히 해야 된다는 것을 말씀드리는 거지요.

○김형동 위원 하나만 의견 좀 드리겠습니다.

부수적인 얘기일 수 있는데, 결국 이렇게 하면 총연맹이나 다양한 조직된 노동조합들이 참여하게 되는데 이게 때로는 족쇄가 될 수 있습니다. 마치 경사노위 파행처럼 안 들어오면, 의결정족수 안 되면 어떻게 할 거예요? 이것을 플렉서블(flexible)하게 우리가 바라볼 필요가 있습니다.

그리고 굉장히 중요한 기구인데 뭐라 그럴까, 여지가 없으면 나중에 당사자임에도 불구하고 당사자들이 참여하지 않았을 때 위원회로서 운영이 될 것인가 이런 것도 한번 고민을 해야 하기 때

문에 이번에는 이은주 위원님께서 한번 열어 놓고 두 분 의견에 따라 주시는 것도 필요하지 않나 싶습니다.

○박대수 위원 김형동 위원께서 말씀을 잘해 주셨는데, 저도 노동계에 있으면서 노사정위원회, 고용정책심의회 많이 갔습니다. 그런데 의견이 안 맞으면 그냥 뛰쳐나가, 안 들어와. 이게 현실이지요. 이런 것도 감안해서, 하신 말씀을 반영해서 해 주셔야지 그냥 이렇게 한다? 그것은 아니라는 거예요. 부작용이 엄청 많아요.

○진성준 위원 ‘노사’라는 말 넣으면 오케이 하세요.

○박대수 위원 예, 그러면 되는 거지요. 동수로 둔다는 게 말이 되나? 말이 되나?

○진성준 위원 노사전문위원회.

○박대수 위원 그리고 또 하나는 노동계를 왜 자꾸만…… 저는 참 기분이 나빠요. 노사 동수, 동수, 노동계, 노동계 이 주장하는 것도 사실 어폐가 있습니다, 왜 그렇게 이 사회가 구성됐는지. 당당하게 들어가서 얘기하고 권리를 찾아야 되는데 항상 그게 안 돼요.

그런 부분이 있기 때문에 넓게 두루뭉술 가는 것에 대해서는 잘하셨다, 가야 된다 이런 말씀을 드리고 싶습니다. 이게 현장의 목소리입니다.

○이은주 위원 잠깐, 저도 당연히 노동조합이 참여해야 된다고 생각하고, 그 입장이고요.

○소위원장 임이자 여기는 노동조합만 있는 게 아닙니다.

○이은주 위원 아니요, 아니요.

지금 박대수 위원님께서 얘기하신 부분에 대해서 오해가 있으시기 때문에 말씀을 드리는 거예요.

○박대수 위원 오해가 아닙니다.

○이은주 위원 이 법은 당사자들이 가장 원하는 법입니다. 그리고 당사자들이 가장 우려하는 부분에 대해서 최대한 담아 줄 수 있어야 되는 것 아닙니까? 본인들이 원하는 법인데 만들어 놓고, 기구를 구성해 달라고 하고 참여 안 한다? 그런 그렇게 하지 않을 거고요.

그래서 가장 큰 우려가 부대의견으로 들어가는 것에 대한 담보가 어렵다는 부분이었고, 노사 동수 관련해서도 결국은 기존 전문위원회와 다를 바가 없지 않느냐, 별도의 위원회를 만들자고 하는 것이 기존 고용정책심의회 산하의 전문위원회가졌던 문제점이 그대로 답습될 것 같기 때문에 그것을 우려해서 계속 말씀드렸던 겁니다.

그래서 저는 이 부분에 대해서는 조금 더 숙고해 주셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 임이자 오늘 법안을 반대한다는 얘기에요?

○진성준 위원 이은주 위원님, 그러지 마시고요. 다른 쟁점들이 다 합의돼 있지 않습니까? 이 1건만 남아서 이것이 통과되느냐 마느냐의 문제 아닙니까? 그런데 더구나 법에 규정할 사안도 아니고 시행령에 규정돼야 될 사안을 가지고 자꾸 원론적인 입장을 말씀하시면 회의가 파행될 수밖에 없는 것 아닙니까?

○이은주 위원 아니, 그래서 말씀드린 것처럼……

○진성준 위원 그래서 여러 가지 타협안을 제시하고 있는데 그 점에 대해서 위원님 의견을 분명하게 말씀해 주세요. 자꾸 원론을 반복하고 계시지 않습니까?

○이은주 위원 그래서 좀 전에 말씀드린 것처럼 부대의견에 넣는 것에 대해서는 명확하게 반대한다는 말씀을 드린 겁니다.

하지만 의견들을 모아 가는 것이 있기 때문에 시행 시기와 노사 동수에 대한 것들이 담보된 문안 이 부분을 보고 반대 의견을 남기더라도 여기서 처리되는 부분에 대해서는 제가 고민의 여지가 있기 때문에 말씀드리는 거고……

○진성준 위원 그러면 이 사안에 대해서 표결 처리하시지요.

○이수진(비) 위원 예, 그렇게 하시지요.

○이은주 위원 다른 법안으로 논의하고 이후에 다시 논의해도 저는 괜찮겠습니다.

○소위원장 임이자 정리하겠습니다.

○이수진(비) 위원 위원장님, 잠시만요.

정리하시고, 지금 이은주 위원님이 이견이 있기 때문에 표결을 하든지 아니면 속기록에 이견에 대해서 남기시든지 저는 이것이 오늘 통과돼야 한다고 생각합니다.

그리고 차관님, 아까 이은주 위원도 지적했던 게 노사 한두 명 집어넣고 ‘다 했지 않았습니까?’ 이것을 아마 제일 우려할 거예요. 현장에서 그 부분에 대해서 불신이 굉장히 팽배하거든요.

그래서 이 자리에서 분명하게 입장을 말씀해 주셔야 해요. 제가 숫자를 몇 명 해라 이것을 얘기하는 게 아닙니다. 그런 식의 전문위원회 구성과 운영을 하지 않겠다는 걸 여기서 분명하게 말씀해 주시고 의지를 밝혀 주셔야 이렇게 부대의견에 남겨서 시행령으로 진행이 되더라도, 나중

에 법 개정도 필요하겠지만 그전까지는 노동부가 의지를 가지고……

제가 아까 말씀드렸지요, 건강보험정책심의위원회에 8, 8, 8 들어가서 일하고 있다고. 그렇기 때문에 관련해서도 그런 의지를 분명하게 보여주세요.

○고용노동부차관 이성희 아까도 말씀드렸는데요.

고용정책심의회 산하 전문위원회는 고용정책 관련된 정책을 논의하는 자리기 때문에 원래 지금까지 전문가들 중심으로 논의가 돼 온 것은 분명한 사실입니다.

제 기억에 1990년대 후반에 법이 제정되고 산하 전문위원회는 하나씩 하나씩 만들어져 온 것으로 알고 있습니다. 그 과정에서 노사 의견이, 그런 주장이 존재하지도 않았을 때 위원회가 구성됐을 때는 노사가 참여하지 않는 전문위원회도 운영한 적이 있었던 것으로 알고 있습니다.

지금 위원님들께서 말씀하시는 대로 산업전환에 따른 노동전환 전문위원회는 여기 부대의견에 제시해 주신 대로 전문위원회를 구성할 때 전문가들과 이해집단의 의견이 충분히 반영되도록 위원을 구성하겠다는 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 임이자 부대의견이 깔끔해요.

그리고 거기에다가 진성준 위원님께서 말씀하신 기간 관련해서 ‘6개월 이내에 할 수 있도록 노력하여야 한다’라고 해서 정리하는 것으로 하시지요.

(「예」 하는 위원 있음)

○이은주 위원 표결 처리해 주십시오.

○소위원장 임이자 이은주 위원님께서 반대의견이 있으시므로 반대의견을 남기고 의결하도록 하겠습니다.

○이은주 위원 표결 처리가 아니라고?

○소위원장 임이자 예. 반대의견은 한 분이시잖아요, 나머지는 됐으니까.

○이은주 위원 그거나 표결 처리나 똑같은습니까?

○소위원장 임이자 의사일정 제1항 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안, 의사일정 제2항 정의로운 일자리 전환 기본법안 및 의사일정 제3항 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안, 이상 3건의 법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하되 위원님들의 의견을 반영하여 해당 법률안의 내용을 통합 조정하고 부대의견을 첨부한 하나의 위원회 대안을 제안하고자 하는데

위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

○이은주 위원 반대합니다.

○소위원장 임이자 이은주 위원님의 반대의견을 소수의견으로 남기고 가결되었음을 선포합니다.

다음, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안에 대해서 심의하도록 하겠습니다.

○전문위원 임재금 보고드리겠습니다.

2페이지입니다.

개정안은 현행 제14조의2 내용을 보시면 고객 등에 의한 성희롱이 발생한 경우 사업주가 취해야 할 의무를 위반한 경우에 부과되는 벌칙을 상향하려는 것입니다.

이는 다른 노동관계법 또는 현행법상 유사한 규정과 벌칙 수준을 맞추려는 것입니다. 이에 대하여 고용노동부의 의견이 있습니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 고객 등에 의한 성희롱 관련 의무 위반 시 벌칙 규정과 관련해서 현재 다른 법에서도 고용평등법을 비롯한 노동법 전반에 걸쳐서 성희롱 피해 등에 대한 신고, 피해 주장 등을 이유로 해고 등 불이익 처분했을 경우에는 과태료보다는 형사벌로 규제하는 것이 보편적인 입법 방향인 것으로 알고 있습니다.

그런 점에서 다른 노동관계 법률과 동일하게 현재 제14조의2제2항 ‘근로자가 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다’라고 하는 조항과 관련해서 현행 500만 원 이하의 과태료 조항을 개정할 때는 1년 이하의 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금으로 형사벌을 강화하는 그런 내용으로 개정을 했으면 좋겠다는 의견입니다.

또한 제14조의2제1항 ‘고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람이 업무수행 과정에서 성적 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취한다’는 내용을 위반했을 경우에는 현행 300만 원 이하의 과태료를 상향 조정해서 500만 원 이하의 과태료로 조정하는 것에 동의합니다.

○소위원장 임이자 위원님들 말씀해 주시기 바

랍니다.

○김형동 위원 이게 처음 논의되는 건가요?

○이수진(비) 위원 예.

○소위원장 임이자 이것 처음 하는 겁니다.

○김형동 위원 의견을 받아 봤나요? 저는 이해가 안 되는데.

○이수진(비) 위원 이 개정안이 고객 등으로부터의 성희롱 피해 또는 성적 요구 불응을 이유로 한 불이익에 대해서 금지하는 것이거든요. 그러니까 일반적으로 고객의 폭언 등에 따른 피해량은 경중이 다르지 않습니까.

폭언일 경우에는 노동부의 의견대로 그 정도의 처벌조항이 맞겠지만 이게 성희롱이거든요. 성희롱은 다른 법이나 이런 데 봤을 때 굉장히 엄하게 보고 있어요. 현행 남녀고용평등법상 제14조제6항에 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 불리한 처우의 경우에도 3년 이하 징역, 3000만 원 이하 벌금으로 하고 있습니다.

그래서 폭언과 성희롱 이것은 분명히 처벌이 다르기 때문에 그것을 고려해 주셨으면 좋겠고 또 콜센터 노동자 등 고객 응대를 주요 업무로 하는 노동자들에게는 사실 고객의 성희롱 발언이라든지 이런 피해가 상당하고 이것을 예방하기 위해서는 실제로 제가 발의한 원안으로 검토할 필요가 있어 보이는데 차관님 어떻게 생각하세요?

○고용노동부차관 이성희 지금 법률 개정안은 사용자가 성희롱을 했거나 아니면 그것을 이유로 불이익 처우를 한 사안이 아니고요. 고객 등에 의한 성희롱이나 성적 언동에 의한 사안에 대해서 사용자가 불이익 처우를 했을 경우에 대한 내용입니다. 그렇기 때문에 사용자의 성희롱이나 성적 언동에 대해서 그것을 이유로 불이익 처우한 것하고는 조금 낮게 처우하는 게 맞지 않을까 생각을 하고 있습니다. 왜냐하면 고객 등이 문제를 일으킨 것을 가지고 하는 것이기 때문에 조금 낮게 처우하는 게 맞겠다는 의견이고요.

지금 현행 산업안전보건법에서도 응대근로자가 고객의 폭언 등 피해로부터 조치를 요구한다는 이유로 사업주가 불리한 처우를 한 경우 1년 이하 징역 또는 1000만 원 이하의 벌금으로 처벌하고 있습니다. 이런 관련 법의 조항에도 고객이 문제를 일으켰을 경우에 대해서는 1년 이하, 1000만 원 이하의 벌금으로 처하도록 돼 있기 때문에 그런 균형을 맞추자는 취지에서 아까 1년 이하, 1000만 원 이하의 벌금으로 하자는 의견을 드린

겁니다.

○진성준 위원 저도 직장 내 성희롱이 발생한 것을 신고했을 때 그 신고한 근로자에게 불이익한 처우를 하는 것은 엄하게 처벌해야 된다고 생각합니다.

그것은 기왕에 그렇게 되어 있는데 이 경우는 고객을 응대하는 근로자가 고객으로부터 성희롱 당했는데 이것 신고할 때 불이익한 처우를 회사에서 가한다면 어떻게 할 거냐 하는 문제 아닙니까. 저는 그런 점에서 산업안전보건법의 규정과 같이 형평에 맞추도록 하는 것이 옳다 이렇게 생각합니다.

(「동의합니다」 하는 위원 있음)

○김형동 위원 여쭙볼게요.

성희롱의 장소적 개념이 있지 않나요? 그다음에 직장 내 성희롱이잖아요. 행위자가 한정되지 않나요?

○고용노동부차관 이성희 직장 내 성희롱이라고 할 수는 없고요. 고객 등에 의한 성희롱이기 때문에……

○김형동 위원 남녀고용법의 취지가 직장 안에서 이루어지는 거잖아요.

○고용노동부차관 이성희 업무와 관련된 성희롱이기 때문이에요……

○김형동 위원 제 말씀이 이것을 처벌해야 된다, 엄단해야 된다, 방지해야 된다, 예방해야 된다 그것을 부정하는 게 아니고 성희롱이라는 개념 자체가, 바운더리가 어떻게 되는지 여쭙보는 거예요.

○소위원장 임이자 직무 관련성 아니에요? 업무 관련성.

○김형동 위원 예?

○진성준 위원 조금 더 쉽게 설명해 주세요.

○김형동 위원 고객 폭언을 왜 산업안전보건법에 넣었겠어요. 그것을 먼저 연구해 봐야지요. 제가 알기로는, 직장 내 성희롱이라고 앞에 붙여놨지 않습니까. 무슨 말씀인지 아세요?

○고용노동부차관 이성희 예.

○김형동 위원 직장 내 성희롱이지, 직장 외 성희롱이 아니고. 바깥에서 오는 것은 이 법의 개념 안에 들어가지 않는 것 아니냐 싶어서 여쭙보는 거예요.

○고용노동부차관 이성희 직장 내에서 업무와 관련된 일을 하다가, 주로 고객 응대 업무를 하는 근로자가……

○김형동 위원 제가 이것을 토론하자는 게 아니고 명확하게 주무부서니까 남녀고평과 일·가정양립 지원에 관한 법률에서 얘기하는 성희롱이 어디까지 규율하는지가 먼저 명확하게 돼야 된다는 겁니다.

전화 걸어서 욕하거나 상스러운 말 하는 것까지 처벌하는 것인지, 예방하는 것인지 아니면, 항상 수식어가 직장 내 성희롱이잖아요. 직장 내라는 게 어디까지 넓혀질 수 있는 것인지에 대해서 본 위원이 질문한 겁니다.

○고용노동부차관 이성희 직장 내에서 업무와 관련된 일을 수행하다가 받은 성희롱은 다 포함되지 않을까 생각을 하고 있습니다.

○김형동 위원 그것 명확하게 해야 됩니다. 처벌에 대한 부분이나 이것은 저는 응당 산업안전보건법에 취하는 부분의 수준 이상이 돼야 된다고 보는데 본 위원이 아는 범위 내에서 직장 내 성희롱은…… 교육받지 않습니까. 다 우리 교육받고 하는데 1년에 한 번씩 받아 보면 우리가 오해하는 부분이 있거든요.

그러면 성희롱 자체가 형사처벌 조항이 있습니까?

○진성준 위원 위원님, 지금 성희롱을 처벌하자라고 하는 게 아니고……

○김형동 위원 알아요. 그 내용은 내가 아는데 직장 내에서 이루어지는 것 당연한 건데 바깥에서, 고객 응대하다가……

○진성준 위원 고객 응대하다가 성희롱을 당했는데 “아이고, 이것 못 살겠다. 어떻게 좀 해 주라”라고 했을 때 불리한 처우를 하면 그것에 대해서 처벌하자는 걸 말합니다.

○김형동 위원 제 말씀이, 직장 내의 사람이 아니고 고객이 와서 치근덕거리는 게 형사법적인 성폭행까지 이르지 않는 성희롱을 제재하는 법률이 있는지를 여쭙보는 거고 그걸 한다 그러면……

○고용노동부차관 이성희 김형동 위원님……

○소위원장 임이자 지금 김형동 위원님께서 하시는 말씀은 근로자의 보호법익에 대해서……

○고용노동부차관 이성희 지금 법률관계를 먼저 설명드리는 게 좋을 것 같습니다.

○소위원장 임이자 보호법익이, 산안법에 대한 그것은 말 그대로 폭행·폭언으로 인해서 우리한테 재해로 다가올 수 있는 그런 부분들이 있는 것이고 지금 여기 남녀고평법에서 다루는 부분에 있어서는 보호법익의 차이가 있다라고 말씀을 하신 것 같고……

○고용노동부차관 이성희 맞습니다.

○소위원장 임이자 그와 관련해서 진성준 위원님은 보호법익의 차이라 할지라도 여기에 대해서 사용자가 직접적으로 작위에 의한 것과 사용자의 부작위에 의한 것이 좀 다르지 않느냐 그걸 말씀하시는 거예요.

○고용노동부차관 이성희 지금 현재 법조문을 보면 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 우리가 고평법이라 하지 않습니까. 고평법 14조에는 ‘직장 내 성희롱 발생 시 조치’라고 돼 있고요.

○김형동 위원 직장 내잖아요.

○고용노동부차관 이성희 그다음에 14조의2에 고객 등에 의한 성희롱 방지가 별도로 규정돼 있습니다. 이 조항과 관련된 내용입니다.

○이수진(비) 위원 이미 있는 조항이고 저희가 이 조항을 지금 여기서 논할 건 아닌 것 같고 어쨌든 양형기준이 너무……

○진성준 위원 이미 그걸 과태료로 처분하도록 돼 있어. 그걸 형사벌로 올리자는 얘기가.

○소위원장 임이자 그렇지요. 그러니까 정부 측 의견이 저는 합리적인 것 같은데?

○이수진(비) 위원 그러면 제가 어쨌든 법안을 낸 의원이니까, 실제로 성희롱과 폭언으로 인한 피해 조치 이견 분명히 다르다고 저는 생각을 합니다만 어쨌든 형사벌로 올리는 것은 중요하기 때문에 노동부 의견을 수용하겠습니다.

○고용노동부차관 이성희 예, 감사합니다.

○진성준 위원 김형동 위원님이 이해가 돼야 돼.

○이수진(비) 위원 그 법안 개정을 낸 건 아니니까, 제가.

○김형동 위원 이게 14조…… 돼 있었던 거네. 이게 들어와 있는 거네.

○진성준 위원 돼 있어. 500만 원 과태료인데 그걸 형사벌로 올려야 된다는 거예요, 산업안전보건법하고 똑같이.

○소위원장 임이자 그런데 이수진 위원님은 그게 좀 센 거고.

○이수진(비) 위원 왜냐하면 다른 성희롱과 관련된 근기법이나 이런 걸 보면 다 3년 이하의 징역이야.

○소위원장 임이자 그것은 사용자가 자기가 한 거고. 자기가 성희롱을 해서……

○이수진(비) 위원 아니, 직장 내 괴롭힘도 다른 사람이 했는데……

○소위원장 임이자 두 가지 행위를 한 거지. 사용자가 두 가지 행위를 해서, 자기가 그런 성희롱도 했고 성추행도 했고 그다음에……

○이수진(비) 위원 아니, 직장 내 괴롭힘은 다른 사람이 한 거잖아요. 그런데 사업주가 피해자한테 불이익한 처우를 했을 때 3년 이내의 징역이거든요. 그것도 있거든.

○소위원장 임이자 맞아. 그것도 있지요.

○고용노동부차관 이성희 김형동 위원님, 지금 14조의2의 그 조항을 개정하자는 게 아니고요 별칙조항을 개정하자는 겁니다.

○김형동 위원 직장 내에서 이루어지는 부분에 대해서 조치를 하지 않으면 얼마큼 처벌받습니까?

○이은주 위원 지금 현재는 500만 원 이하의 과태료.

○이수진(비) 위원 이미 직장 내 괴롭힘과 관련해서 개인이 직장 내 괴롭힘 당했을 때도 마찬가지로 사업주가 그것에 대해서 불이익한 처우를 했을 때는 그것도 3년 이하의 징역 내지는 3000만 원 이하의 벌금이에요.

○김형동 위원 직장 내에서도?

○이수진(비) 위원 예, 그래서 이미 법이 그렇게 통일되고 있어요, 양형기준이.

그런데 지금 산안법을 갖고 얘기를 하시니까, 논란이 되니까 그러면 실제로는 그렇게 직장 내 괴롭힘도 그렇고 다 통일이 되고 있는 상황이라 제가 발의한 법안이 저는 맞다고 생각은 하지만, 그러나 이게 길게 얘기할 건 아닌 것 같습니다. 차츰 양형기준을 분명하게 상향해야 되는 건 당연한 거라고 생각을 합니다.

○소위원장 임이자 이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

○진성준 위원 예, 1년.

○소위원장 임이자 의사일정 제4항 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

○진성준 위원 그런데 경과조치는 규정해야 된다고 그러네요? 전문위원 보고하셨습니까?

○소위원장 임이자 아, 참 부칙을 안 했다, 부칙. 시행일, 공포 후 6개월이 맞지요?

○이수진(비) 위원 공포 후 6개월, 예.

○진성준 위원 6개월인데 경과조치가 필요해요.

○**김형동 위원** 이게 과태료 부과하는 것하고 형사처벌 범위로 들어가는 것하고 어떻게 됩니까? 노동부의 업무 과중, 업무가 더 과해지는 것 아니에요?

○**고용노동부차관 이성희** 그렇지는 않을 것 같습니다. 이런 사안에 해당되는 게 1년에 한 20건 정도 발생하는 것으로 조사가 되고 있습니다.

○**김형동 위원** 20건을 위해서 법을 만든다……

○**소위원장 임이자** 다시 말씀드리겠습니다.

시행일은 공포 후 6개월, 정부 측 이의 없으시지요?

○**고용노동부차관 이성희** 예.

○**소위원장 임이자** 그러면 경과조치에 대해서 말씀드리겠습니다.

‘이 법 시행 전의 행위에 대하여 과태료를 적용할 때는 종전의 규정에 따른다’, 이걸 너무나 당연한 얘기지요.

의결하겠습니다.

의사일정 4항 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 위원님 여러분 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

○**김형동 위원** 위원장님, 의결했으니까 제가 한 두 가지 의견을 내면, 제가 아까 약간 착오 비슷하게 말씀드렸던 부분도 있는데 직장 내 성희롱은 사실 직장 내에서 벌어지는 겁니다. 그래서 본 법 14조의2에도 보면 ‘사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 사람’이라 그랬거든요. 원·하청 관계나 이런 정도 얘기지, 제3자는 아무 관계없는 사람이 아니겠습니까.

○**소위원장 임이자** 맞습니다.

○**김형동 위원** 와 가지고 무단히 사람 괴롭히는 것은 여기에 해당되지 않는다는 그런 의견을 드립니다.

○**소위원장 임이자** 알겠습니다.

다음 제5항 직업안정법 일부개정법률안에 대해서 전문위원님 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 임재금** 자료 1페이지입니다.

로마자 I 번, 개정안의 주요 내용은 생략하도록 하겠습니다.

다음 페이지, 조문별 검토입니다.

1번 사항에 대해서 보고드리겠습니다.

개정안은 직업소개사업 종사자에게 결혼중개

업, 숙박업 등의 겸업금지 의무를 부과하고 있습니다.

현행법은 유해업종에 대한 취업알선 등으로부터 구직자를 보호하기 위해 직업소개사업자 및 그 임원에게 겸업금지 의무를 부과하고 있고요.

개정안은 직업소개사업의 종사자에 대해서도 구직자에게 유해한 영향을 미칠 수 있기 때문에 의미가 있다고 봅니다.

다음 페이지입니다.

다만 개정안에는 부칙의 적용례가 없습니다. 그래서 보완이 필요하다고 봅니다.

개정안 시행 전부터 직업소개사업의 종사자가 겸업금지 대상이 되는 사업을 수행하는 경우에 이분들한테 소급 적용을 할 건지 말 건지에 대해서 논의가 필요합니다.

적용례와 시행일에 대해서는 고용노동부의 의견이 있습니다.

이상입니다.

○**소위원장 임이자** 고용노동부 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 이 개정안은 종사자의 겸업금지 의무를 법률에 명확하게 규정함으로써 건전한 직업소개사업의 수행을 보장해야 된다는 입법취지를 갖고 있고 전체적으로 입법취지에 동의합니다.

유사 입법례를 고려할 때 직업소개사업자의 종사자까지 포함하도록 하는 것이 이 법 개정안의 핵심인데요. 다른 유사법에서도, 변호사법이라든가 세무사법이라든가 이런 법률에서도 종사자까지 포함하는 것이 일반적인 법 규정 관행인 것 같습니다. 그런 점에서 종사자를 포함하는 것에 대해서 동의를 하고요.

다만 개정안의 취지 등을 고려해서 법 시행 당시 직업소개사업 종사자에게도 개정법안을 적용한다는 적용례를 규정하고 하위 법령 개정 시기 등을 고려해서 경과규정을 두는 것이 바람직할 것 같다는 생각입니다.

○**소위원장 임이자** 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**윤건영 위원** 위원장님, 궁금해서 좀 여쭙보려고요.

아까 전문위원이 말씀했는데 유해업종에 대한 취업알선으로부터 구직자를 보호하기 위한다는 거잖아요. 쉽게 말하면 모텔이나 다방 이런 업종에 계신 분들한테 직업소개소를 하지 말라는 것이지

않습니까? 이게 90년대나 80년대에는 유의미한 법안인데 현실적으로 지금도 이런 사례들이 있나요? 저는 입법취지 자체에 대한 의문점이 들어서 그래요.

○**고용노동부차관 이성희** 위원님, 간혹 있는 걸로 알고 있고요. 지난해의 경우도 1건 정도 있었다고 알고 있습니다.

○**윤건영 위원** 특히 숙박업 같은 경우에는 도저히 잘 이해가 안 되어서, 이런 법 자체를 저는 이번에 처음 알았는데……

○**고용노동부고용서비스정책관 이민재** 고용서비스정책관입니다.

실무 말씀 드리겠습니다.

겸업금지 업종에 결혼중개업은 결혼중개업의 관리에 관한 법률에서 먼저 겸업금지 업종에 직업소개업하고 파견업을 규정해 놔서 이게 상호규정으로 지금 들어가 있는 부분이고요. 숙박업 같은 경우는 제정 때 여관업 부분인데 숙박업으로 하면서 그 앞에 있는 부분들은 규정이 됐습니다. 그리고 ‘휴게음식점 영업 중 다류’도 보면 영업장을 벗어나서 하는 부분으로 한정해서 일반 카페나 이런 부분들은 대상이 안 됩니다.

그래서 위원님 말씀하시는 것처럼 역사적으로 구분은 좁아졌지만 겸업금지 업종은 상호 의무 위반으로 규정이 된 부분입니다.

○**소위원장 임이자** 1건 있었습니까?

○**진성준 위원** 그런데 여기는 그런 사업을 경영하는 사람만이 아니라 거기에 종사하는 사람들도 금지하자는 거잖아요. 그래서 어떻게 보면 좀 과한 게 아닌가 하는 생각도 일견 들어요. 그런 사례가 많습니까? 어떻습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 이것에 해당되는 사례는 아까 말씀드린 대로 저희가 알고 있기로는 작년에 1건 정도 있었던 걸로 알고 있는데 유사 법률에서는 이런 조항을 다 두고 있는 걸로 알고 있습니다. 변호사법이나 세무사법에서는 겸업금지 조항을 두고 있는 것으로 알고 있습니다.

○**진성준 위원** 변호사나 세무사는 나름의 공익성을 갖춰야 되니까 그러는 것인데, 물론 필요하다면 해야 되겠지만 과도하게 직업선택의 자유라든지 이런 것들을 제약하는 측면도 있기 때문에 경영하는 사람이 아니라 종사자까지도 일체 이런 것 못 한다라고 해야 되나 하는 생각이 들어서요.

○**소위원장 임이자** 시골 같은 데, 내가 이런 얘기 좀 하기 그런데……

○**이수진(비) 위원** 얘기해 줘요.

○**진성준 위원** 의원님이 내셨으니까 실태를 알고 계시는 걸 말씀해 주세요.

○**이수진(비) 위원** 시골에 심각한 일이 있나 봐.

○**김형동 위원** 이해가 잘 안 됩니다.

○**소위원장 임이자** 시골 같은 데 가면 다방 같은 것 많이 있지 않습니까? 배달하고 티켓 끊고 이런 것 많이 있지 않습니까? 제가 제 눈으로 확인한 건 아니지만 그런 분들이 있다 보니까 그 종사자도 거기에 대해서 넣어 놓은……

○**고용노동부차관 이성희** 위원님, 이 개정안이 직업소개사업 종사자의 문제인데요. 그러니까 직업소개사업 종사자가, 다른 일자리를 찾으러 구직자가 오지 않습니까? 겸업 규정을 그대로 준치하면 겸업을 하고 있으면서 구직을 하러 온 사람들을 자기 사업장에 취업시키는 문제가 발생할 수 있기 때문에 그렇게 되면 직업소개사업의 상도위가 흔들리게 되거든요. 그런 것들을 방지하기 위한 목적으로 한 것이기 때문에 앞으로도 이런 일은 발생하지 말아야 된다고 하는 취지에서 법 개정을 하자는 것으로 알고 있습니다.

○**진성준 위원** 취지는 이해하는데 그러자면 그렇게 직업 알선을, 그 종사자가 자기 사업장에서 문제되는 유해업소에 안내하는 것을 고용인이 관리하고 통제해야 될 일이지요. 그렇지 않습니까?

○**고용노동부차관 이성희** 그런데 통상 직업소개소가 사업주와 종사자를 구분하기 어려운 경우도 상당히 많이 있거든요. 그래서 이런 조항이 필요한 것으로 알고 있습니다.

○**윤건영 위원** 차관님, 직업소개사업소가 전국에 제일 많은 데가 어디인지 혹시 아십니까?

○**고용노동부고용서비스정책관 이민재** 서울 영등포 쪽이 제일 많습니다.

○**윤건영 위원** 영등포, 구로 쪽이 많아요. 영등포, 구로에 계시는 대표를 비롯해서 종사자들이 결혼중개업, 숙박업—다류 이쪽은 빼고요—이걸 못 한다는 게 저는 좀 과하다라는 생각은 드는 게…… 취지는 충분히 알겠습니다. 그런데 실제로 직업소개사업 일하시는 분들이 요즘 이런 일 들하고 연결되어 있는 분들이 거의 없으세요. 거의 대부분이 중국 동포들이나 그런 분들에 대한 소개업이 많고 그런 분들이 많거든요. 오히려 그래서 이런 부분으로 가면 아까 진성준 위원님 말씀하셨던 것처럼 직업선택의 자유를 제한한다는 비난을 받을 수밖에 없지 않나, 물론 겸업금지

업종 중에 해당되는 부분이 있을 수는 있습니다. 그런데 다 이렇게 하는 건 조금 과하다라는 의견입니다.

○소위원장 임이자 물론 과한 것도 있기는 있다고 볼 수 있겠지만 책임에 대한 문제도 있으니깐 한번 고려해 보심이 좋을 것 같습니다. 여기에 대해서 업으로 하시는 분이나 임원들에 대한 책임이 따르지만 종사자들 같은 경우는 별로 책임이 따르지 않고 이런 부분들이 있기 때문에 여기에 대해서 직업선택의 자유를 방해한다라고 볼 수 없는 게 본인에 대한 것이 아니고 타인에 대한 것들이기 때문에 그래서 이 법안을 갖고 온 건데 시골 같은 데 가면 여기도 사람 구하는 것은, 이 업종도 마찬가지로 인원 구하기가 굉장히 힘들어요.

○진성준 위원 겸업금지를 위반했을 때 처벌규정이 있습니까?

○고용노동부고용서비스정책관 이민재 예, 영업정지 2개월, 그다음에 등록 취소, 이 단계입니다.

○진성준 위원 영업정지 2개월인데 거기 종사자도 영업정지를 받는 건 아니잖아요.

○윤건영 위원 받는다는 거지요, 해당되면.

○진성준 위원 종사자가 그럴 경우에는 사용자도 똑같이?

○고용노동부차관 이성희 대개 직업소개소가 굉장히 영세한 데가 많아서 종사자하고 두세 명으로 구성된 데도 굉장히 많고요. 그래서 영업정지를 같이 처벌받게 되어 있는 걸로 알고 있습니다.

○진성준 위원 다른 형사처벌은 아니고 그냥 행정벌로 영업정지 하자는 것이잖아요?

○고용노동부차관 이성희 예.

○소위원장 임이자 하지 말라는 거지.

○김형동 위원 아까 담당관님께서 이게 기존의 것을 좀 더 넓히는 건데 겸업금지 걸린 케이스가 몇 건 있다 그랬지요?

○고용노동부고용서비스정책관 이민재 일단 22년도에는 없었고요. 21년도에는 1건이 있었습니다.

그런데 현실적인 말씀 한 가지 드리면 위원님께서 말씀하신 직업선택의 자유나 이런 부분들은 부처에서도 되게 중요하게 생각하는 부분인데 현실적으로 종사자가 이러한 유흥주점이나 아니면 숙박업이나 중개업의 대표자가 되면서 종사자로 일할 확률이 거의 없습니다.

○진성준 위원 그렇지요. 그러면 뭐 하러 이걸 만들어?

○고용노동부고용서비스정책관 이민재 그렇게 된다면 실질적으로 명의 대여라는 문제가 생겨서 회피를 할 때 들어가기 때문에 거기에 대해서 적용할 수 있는 법을 만드는 부분인 겁니다. 그러니까 여기에 대해서는 아까 말씀드렸던 현재 이런 법에 대해서는 인지도 교육은 잘 되어 있는 편이라서 위반사항은 거의 없고요. 다만 업을 영위하면서 여기 종사자로 하는 현실은 거의 없을 겁니다.

○진성준 위원 거의 없지요.

○고용노동부고용서비스정책관 이민재 그렇다고 한다면 있을 수 있는 것은 여기 세 번째 동그라미에 휴게음식점 영업 중에서 일반 카페가 아니라, 제가 공식식상에서 말씀드리기가 좀 그런데 영업장을 벗어나서 판매를 하는 그런 데로 가는 경우가 가끔 생겼을 때 그런 부분을 안 된다고 하는 부분인 거고요. 명의 대여나 이런 부분에 대해서 방지하자는 부분이라서 현장 의견이나 이런 걸 들었을 때 이런 부분들은 타당하다 이런 의견들이 많았습니다.

○소위원장 임이자 위원님들, 이것 큰 문제는 없을 것 같습니다. 직업선택의 자유보다도 여기에 대해서, 유해업종에 대한 취업알선 등으로부터 구직자를 보호하는 측면에서 하자고 하니까 별문제 없으면 통과시켜 주시지요.

다만 부칙 관련되어서 공포 후 6개월이 경과한 날부터 해야 되고 그다음에 ‘겸업금지 의무 확대에 대한 적용례’ 해 가지고 ‘26조의 개정규정은 이 법 시행 당시 직업소개사업의 종사자가 26조 각호의 어느 하나에 해당하는 사업을 수행하는 경우에 적용한다’라는 부분까지 해서 아까 전문 위원께서 말씀하신 대로 통과시켜 주시면 되겠는데 이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

의사일정 제5항 직업안정법 일부개정법률안은……

○진성준 위원 막 밀고 가지 마시고……

○김형동 위원 하나만……

숙박업, 결혼중개업, 단란주점업, 유흥업점은 확 들어오는데……

○소위원장 임이자 박카스만?

○김형동 위원 휴게음식점 영업 중 다류를 조리·판매하는 것까지 금하는 것은 과한 것 아닙니까?

○윤건영 위원 그것 때문에 하자는 거예요.

○고용노동부고용서비스정책관 이민재 그것은

일반적으로 허용이 되는데 보시면 영업장을 벗어나서 다류를 배달·판매하면서 소요시간에 따라 대가를 받는 형태로 운영하는 경우에만 적용한다는 뜻입니다.

○**김형동 위원** 제가 약간 저것 한 게 이것까지 법에 들어와야 됩니까, 대한민국 법전에? 어디까지 법을 만들어야 됩니까?

○**고용노동부고용서비스정책관 이민재** 제정 때부터 있었습니다.

○**김형동 위원** 이것 구체적으로 정의할 수 있습니까?

○**고용노동부고용서비스정책관 이민재** 이것은 이미 제정이 되어 있는 상태입니다.

○**고용노동부차관 이성희** 이것은 이미 제정되어 있는 그……

○**김형동 위원** 제정되어 있었다 그래서 그게……

○**소위원장 임이자** 다음에 김형동 위원님께서 꼼꼼이 이걸 연구해 보시고 이 법 조항을 삭제 조항으로 하시든지 그건 그다음에 하시고, 오늘은 의사일정 제5항 직업안전법 일부개정법률안은 수정한 부분은 수정한 대로, 기타 부분은 원안대로 의결하고자 하는데 이의 없으십니까?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

○**진성준 위원** 위원장님, 너무 과하게 속도를 내시는 것 같아요.

○**소위원장 임이자** 뒤의 것이 굉장히 양이 많아져……

○**진성준 위원** 자꾸 마지막 회의인 것처럼 말씀을 하시니까 이것 오늘 계류시키면 다음에 또 심사할 여지가 없나 싶어서 제가 굉장히 조심스러운데 이렇게 법안에 확신이 없는 위원들이 다수 있을 때는 한 번 더 심사하실 수 있어야지요.

○**소위원장 임이자** 예, 그렇게 하겠습니다, 지금부터.

○**이은주 위원** 다 오늘 처음 올라온 법안을 이렇게 속전속결로……

○**소위원장 임이자** 의사일정 제6항부터 제15항 산업안전보건법 일부개정법률안에 대해서 전문위원님 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 임재금** 보고드리겠습니다.

지금 정부 측에서 통계 관련 설명자료를 배부를 하고 싶다고 합니다.

위원장님, 허락하시겠습니까?

○**소위원장 임이자** 예.

○**고용노동부차관 이성희** 이번에 법안이 폭염이나 한파 등 기상여건으로 인해서 산업재해가 발생할 가능성이 있는 경우에 작업중지를 할 수 있는 요건을 검토하는 내용이 포함되어 있습니다. 올해에도 폭염이 있었지 않습니까? 그 폭염 시기에 산업안전법 51조, 그다음에 52조에 근거해서 사업주가 알아서 작업중지를 한 경우, 그다음에 근로자의 결정에 의해서 작업중지한 경우를 이번에 저희들이 한번 조사를 해 봤습니다. 지금 산업법 51조와 52조가 어떻게 운영되는지를 파악하기 위해서 조사한 바가 있습니다. 그것을 자료로 한번 배포해 드리고 참고자료로 보시면서 법안을 심의하시면 좀 더 현실을 정확하게 반영한 법안 심의가 될 수 있을 거라는 생각입니다.

○**소위원장 임이자** 정부 측 의견 말씀하셨고요. 전문위원님 이제 설명해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 임재금** 보고드리겠습니다.

목차 부분을 봐 주시기 바랍니다.

1번부터 5번까지 내용은 폭염 대응 관련 개정안이고요. 6번부터 11번까지는 폭염 대응 외의 개정법률안이 되겠습니다.

1페이지, 1번부터 보고드리겠습니다.

기상여건 위험에 대한 사업주의 조치의무 신설에 관한 사항입니다.

윤미향 의원안은 안전조치가 필요한 위험에 기상여건에 의한 위험을 추가하고 있고요. 박대수 의원안, 이은주 의원안은 보건조치가 필요한 건강장해에 기상여건과 미세먼지로 발생하는 건강장해 그리고 냉·난방시설 등을 설치하지 아니하여 발생하는 건강장해를 추가하고 있는 것입니다.

개정안에 따르면 폭염 등 기상여건에 의한 위험이 발생할 때 사업주의 조치의무 요건이 보다 구체적이고 명확해지는 의미가 있습니다.

법률에서 폭염 등을 보건조치 발동 요건으로 구체적으로 명시할 필요성이 있는지 여부에 대해서 논의해 주시면 되겠습니다. 이에 대하여 고용노동부의 의견이 있습니다.

○**소위원장 임이자** 고용노동부 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부차관 이성희** 저희 고용노동부는 기상여건으로 인한 근로자의 건강장해 예방을 위한 사업주의 조치의무와 관련해서 좀 더 구체적인 안전조치가 필요하다는 법 취지에는 공감하고 있습니다.

특히 최근 들어서 폭염에 의한 온열질환으로

사망하는 사망자 수가 종종 발생하고 있습니다. 올해도 3명의 근로자분이 폭염에 의한 온열질환으로 사망한 바 있고요. 2018년에는 12명까지 늘어난 적이 있었습니다. 이렇게 폭염으로 인한 온열 사망사고가 빈발하고 있는 상황에서 이에 대비한 산업안전·보건조치를 강화하는 취지에는 전적으로 공감합니다.

다만 지금 개정안은 폭염이나 한파 등 기상여건으로 인한 근로자의 건강장해 예방을 위한 사업주의 조치 의무를 명시하자는 취지인데 이미 현재 산업안전보건법 39조 제1항 2호에서는 고온·저온에 의한 건강장해를 유해·위험 요인으로 명시를 하고 그다음에 산업안전보건규칙에서 이런 유해요인에 대한 안전·보건 조치를 명시하고 있습니다.

그렇기 때문에 지금 개정안의 내용이 현행 산업안전보건법에 의해서도 실제로 안전·보건 조치가 강제되고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

이상입니다.

○소위원장 임이자 이렇게 하겠습니다. 위원님 여러분. 폭염 대응 관련 부분에 대해서는 이 5개안을 일괄적으로 전문위원님의 설명을 듣고 그다음에 또 일괄적으로 정부 측 의견을 듣고 그리고 위원님들 의견을 나누도록 그렇게 하겠습니다.

전문위원님, 그다음부터 죽 보고해 주시지요.

○전문위원 임재금 예, 죽 보고드리겠습니다.

7페이지, 사업주의 작업중지 요건 확대에 관한 사항입니다.

이수진 의원님 안은 사업주의 작업중지 조치 사유에 폭염·한파에 노출된 장소에서 작업하여 건강장해가 발생할 가능성이 있는 경우를 추가하는 것이고요. 이용빈 의원님 안은 근로자의 노동환경에 위협을 주는 기후여건이 도래한 경우에 사업주에게 작업중지 등의 조치 의무를 부과하는 것입니다. 특히 이수진 의원님 안은 작업중지 발동요건을 확대하고 있는 게 특징입니다. 현재는 급박한 위험이 있을 때 중지를 할 수 있도록 하고 있는데 가능성을 인정한 때에도 가능하도록 규정하고 있습니다.

다음 12페이지입니다. 근로자의 작업중지권 사용요건 확대에 관한 사항입니다.

이수진 의원님 안은 근로자의 작업중지 사유를 산업재해 발생 가능성으로 확대하고 있고 그 가능성에는 폭염과 한파를 포함하고 있습니다. 전용기 의원님 안은 폭염·한파 외에 태풍을 추가하

고 있고요. 윤미향 의원님 안은 기상여건위협이라고 규정해서 더 포괄적으로 규정하고 있습니다.

그 밖의 개정내용은 13페이지를 봐 주시기 바랍니다.

13페이지, 노동조합 및 명예산업안전감독관에 작업중지 조치권 인정, 세 번째 작업중지 손해에 대해서 손해배상청구를 금지하는 것, 그다음에 관리감독자의 조치사항을 고용노동부장관에게 보고하도록 의무를 부과하는 것, 다섯 번째로 이에 대해서 고용노동부장관이 시정조치를 할 수 있는 권한을 부여하는 것입니다.

다음 사항 보고드리겠습니다. 21페이지입니다. 기상여건 위험에 따른 시정조치 및 작업중지 명령 신설에 관한 사항입니다.

개정안은 기상여건에 따른 위험이 발생할 우려가 있을 때 지방자치단체의 장과 고용노동부장관에게 작업중지할 수 있는 권한을 주는 것입니다. 지금 이소영 의원님, 김성원 의원님, 윤미향 의원님 안은 작업중지에 대해서 규정하고 계시고요. 윤미향 의원님, 이은주 의원님께서도 시정조치에 대해서 규정하고 계십니다.

구체적으로 김성원 의원님께서도 자치단체장에게 작업중지 명령 권한을 부여하고 있고 이소영 의원님은 광역단체장에게 작업중지 명령 의무를 부여하고 있습니다. 윤미향 의원님, 이은주 의원님 안은 사업주가 기상여건 위험에 대하여 냉·난방 시설 설치 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우에 고용노동부장관이 시정조치를 명할 수 있도록 하고 있습니다.

다음 페이지, 이에 대하여는 의무위반 시 제재가 있습니다.

다음 27페이지 보고드리겠습니다. 작업중지 명령으로 감소한 임금을 지원하는 것입니다.

개정안은 고용노동부장관 또는 지방자치단체장이 작업중지 명령을 한 경우 작업중지를 한 근로자가 임금이 감소할 텐데 그 감소한 임금을 지원할 수 있도록 하는 내용입니다. 이용빈 의원님 안은 특히 기후여건위협으로 인하여 사업주가 작업중지를 한 경우에 그로 인해서 사업마감기한의 연장이 필요한 경우에는 정부로 하여금 사업주 보호조치를 하도록 의무를 부과하고 있습니다. 논의해 주실 사항은 근로자의 임금감소분에 대해서 임금을 지원할지 여부 그리고 불가피하게 작업중지를 한 사업주가 부당한 손실이 발생하는 것을 방지하는 조치를 마련할지 여부입니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 임이자 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 아까 기상여건 위험에 대한 사업주의 조치 의무 신설 등에 대해서는 말씀드린 바 있고요. 7쪽의 사업주의 작업중지 요건 확대와 관련해서 저희들은 신중검토가 필요하겠다는 의견인데요. 먼저 저희들이 준비해 드린 자료를 놓고 한번 말씀을 드려 보겠습니다.

지금 사업주의 작업중지 요건을 확대하자는 의원님들의 기본 취지는 이런 폭염과 같은 기상재해에서 안전·보건 조치가 충분히 이루어지지 않으면 산재사망사고가 빈발할 수가 있으니까 이런 상황에서 작업중지를 좀 더 활용해서 안전·보건 조치를 확보하자, 그런 취지인 것으로 사료가 됩니다.

그래서 현재 이번 폭염·태풍에서 51조에 근거해서 사업주의 작업중지가 어떻게 이루어졌는지를 한번 보니까요. 여기 준비해 드린 자료 1쪽에 보시면 조사현장 2471개를 조사해 보니까 사업주가 8월 3일부터 8월 8일, 이때가, 이 기간 내내 폭염경보가 내려졌을 때입니다. 이 기간 동안에 조사현장 2471개소 중에서 한 48%가 작업중지를 실시했던 것으로 조사가 됐습니다. 그다음에 77%는 우리 고용노동부 폭염 대응 가이드에 따라서 휴식시간을 부여한 것으로 조사가 됐고요. 여기에서 작업중지는 전면 작업중지보다는, 전체 작업중지는 일부이고요. 옥외작업만 작업중지를 한 다든가 무더위 시간대, 그러니까 2시부터 한 4시 이 때만 작업중지를 한 다든가 아니면 작업시간을 조정해서 그러니까 폭염이 아주 극성을 부린 그 시간대에 작업중지를 한 것을 포함해서 조사해 봤습니다. 이만큼, 지금 현재 산업안전보건법 51조에 의하면 이런 기상재해 등 급박한 위험이 존재하는 기상상황에서는 사용자가 작업중지를 하도록 되어 있는데 그 51조에 따른 조항을, 이렇게 작업중지를 나름대로 이행하고 있는 것으로 조사가 됐다는 말씀을 드리고요.

뒤에 말씀드릴 52조도 통계를 같이 말씀드리면, 52조는 이런 급박한 위험이 존재하는 상황에서는 근로자가 알아서 작업중지를 하도록 한 조항인데요. 이것은 참고자료 3을 한번 참조해 보시기 바랍니다. 참고자료 3의 근로자가 주도하는 작업중지는 주로 건설업종에서 많이 이루어지는 데요. 건설업종에서 최근 들어서 중대재해처벌법

이 도입되고 난 이후에는 근로자에 의한 작업중지도 많이 나타나고 있습니다.

그래서 도급순위 1·2·3순위로 꼽히는 3개 건설사의 근로자에 의한 작업중지 현황을 보니까, 삼성물산이 도급순위 1위거든요. 국내외 113개 현장에서 2년간 한 5만 3000건의 근로자 작업중지가 있었던 것으로 조사가 되고요. 대우건설의 경우에는 한 4500건, 현대건설의 경우에는 689건의 근로자가 결정하는 작업중지가 있었던 것으로 조사가 되고 있습니다. 이런 현실은 현재 산업안전법 51조와 52조에 의한 작업중지가 나름대로 작동되고 있는 현실이 있다고 하는 말씀을 드리면서 7쪽의 사업주의 작업중지 요건 확대에 대한 정부 의견을 말씀드리도록 하겠습니다.

지금 사업주에 의한 그러니까 산업안전법 51조에 따라서 사업주의 작업중지 요건을 확대하자는 그 견해에 대해서, 먼저 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 사업주는 작업중지를 하도록 규정되어 있는데 산업재해가 발생할 가능성을 인지했을 때 작업중지를 하자는 법 개정안에 대해서 저희들은 이 급박한 위험이라고 표현한 것은 객관적인 위험이 존재할 때 작업중지를 하자는 취지로 지금 현재 산안법 51조에 규정된 것으로 이해를 하고 있습니다.

이런 급박한 위험이라고 하는 객관적인 표현을 쓴 것은, 현재 급박한 위험에 대해서 법률의 판례 해석은 이렇게 되어 있습니다. 급박한 위험이란 객관적으로 보아 산업재해 위험이 곧 발생할 것으로 충분히 예견되어 즉시 대피하지 아니하면 작업 중인 근로자의 생명·신체에 중대한 위험이 가해질 수 있는 상태를 의미한다라고 법원에서는 판례로 판시를 하고 있고요. 저희 고용노동부에서도 이 판례를 기준으로 급박한 위험을 해석하고 있다는 말씀을 드리고 있습니다.

이것은 급박한 위험에 대해서 고용노동부는 객관적인 근거를 가지고 급박한 위험을 판단하고 있는데, 여기 이수진 의원님 안대로 산업재해가 발생할 가능성을 인지했을 때로 작업중지 요건을 규정하면 어떤 어려움이 발생할 가능성이 있느냐를 보면 산재 발생 가능성이 낮아도 사업주가 이를 인지했다면 작업중지 요건에 해당할 수 있는 문제가 발생한다는 겁니다. 그러니까 산재 발생 가능성을 인지한다는 것은 주관적인 판단이지 않습니까? 사업주가 주관적인 판단을 어떻게 하느냐에 따라서 작업중지 요건에 해당될 수도 있고

안 될 수도 있는 이런 문제가 발생할 수 있겠다는 우려를 하고 있습니다.

그러니까 거꾸로 사업주가 산재 발생 위험을 아주 인지하지 못하는 그런 상황이라면 실제로 객관적으로는 급박한 위험이 존재함에도 불구하고 작업중지를 하지 않을 가능성도 여기에는 내포할 수 있겠다는 그 점 때문에 이 부분은 조금 현재와 같이 급박한 위험이 존재할 때 사업주가 작업중지를 하는 것이 타당하겠다는 의견이고요. 이것에 대해서는 법무부에서도 산업재해가 발생할 가능성을 인지한 때의 개념이 광범위하고 불명확하기 때문에 현재처럼 급박한 위험이라고 하는 객관적인 상황 규정을 하는 것이 타당하겠다는 의견을 제시한다는 말씀을 드리겠습니다.

그다음에 52조 근로자의 작업중지권 사용 확대와 관련해서도, 지금 근로자의 작업중지권 보장을 위해서 5개의 개정사항이 포함되어 있는 것 같습니다. 첫 번째, 작업중지권 사용요건을 확대하고 두 번째, 노동조합 및 명예산업안전감독관에게 작업중지 조치권을 인정하고 세 번째, 작업중지로 인한 손해배상청구를 금지하고 네 번째, 관리감독자 등의 조치사항에 대해서 고용노동부장관에게 보고를 하도록 하고 다섯 번째, 고용노동부장관의 시정조치가 이루어지도록 규정하고 있는 내용이 담겨 있는 것 같습니다. 이 각각에 대해서 정부 의견을 말씀드리도록 하겠습니다.

먼저 작업중지권의 사용요건을 확대하자는 개정안에 대해서는 아까 51조와 마찬가지로 작업중지의 사용요건이 현재는 급박한 위험으로 되어 있는데 그것을 가능성을 인지했을 때로 규정하는 경우는 작업중지 요건이 근로자의 주관적인 판단에 따르게 되어서 어떻게 보면 객관적인 기준이 아니라 근로자의 주관적인 판단에 의해서 작업중지가 이루어질 수 있기 때문에 그러니까 어떻게 보면 현장에서 이것과 관련된 분쟁이 발생할 가능성이 좀 커지겠다, 그렇기 때문에 정부는 근로자 작업중지권의 사용요건도 급박한 위험으로 똑같이 현재처럼 하는 것이 맞겠다는 의견입니다.

두 번째 노동조합 및 명예산업안전감독관에게 작업중지 조치권을 인정하자는 개정안에 대해서는 예외적인 상황에서 작업 및 생산활동을 멈추는 것이 작업중지인데요. 이런 작업중지의 취지로 봤을 때 현행법 51조 1항에서는 급박한 위험을 가장 잘 아는 당사자인 근로자가 직접 작업중지를 하도록 규정되어 있습니다. 그렇기 때문에

지금 급박한 위험을 가장 잘 아는 근로자가 아니라 제3자인 노동조합이나 명예산업안전감독관에게 작업중지 조치권을 인정할 경우에 작업중지가 남발이 되거나 또는 작업중지가 이루어져야 됨에도 불구하고 작업중지가 이루어지지 못하는 그런 문제가 발생할 수 있겠다 하는 우려를 하고 있습니다.

세 번째, 작업중지를 했을 경우에 손해배상청구 금지와 관련해서는 근로자나 노조, 명예산업안전감독관의 고의·과실을 불문하고 사업주의 손해배상청구권을 제한하는 것은 헌법상 재산권과 재판청구권을 침해할 우려가 있지 않을까 우려를 하고 있습니다. 특히 민법상 불법행위 책임에 대한 중대한 예외로 이걸 규정하는 것은 불법행위에 대한 손해배상청구 자체를 제한함으로써 이런 입법례는 국내외 어디에도 찾아보기 힘든 입법례라고 생각을 하고 있습니다.

그다음에 네 번째, 다섯 번째 관리감독자 등의 조치사항에 대해서 고용노동부장관에게 보고하고 고용노동부장관이 시정조치를 하도록 한 그 조항은, 그러니까 관리감독자 등이 조치한 사항을, 작업중지한 그 사항을 고용노동부장관에게 보고하고 고용노동부장관이 이를 검토해서 시정조치할 수 있도록 하면 자율적인 작업중지권 행사가 더 어려워질 가능성도 있겠다 하는 우려를 하고 있고요. 최근 사업장에서 근로자 작업중지가 좀 활성화되고 있는 상황에서는 굳이 이렇게까지 하는 것보다 산업안전법 52조에 근거해서 근로자의 작업중지권이 좀 원활하게 진행되도록, 아까 그래서 참고 3에서 현재 근로자의 작업중지권이 이렇게 작동되고 있다는 말씀을 드렸지 않습니까? 이렇게 근로자의 작업중지권을 활용하는 것이 더 효과적이겠다는 말씀을 드리겠습니다.

제가 말씀드릴 내용이 좀 많아서요.

그다음 21쪽의 기상여건 위험에 따른 시정조치 및 작업중지 명령 신설에 대해서는 기상여건에 따른 위해 우려 시 지방자치단체의 장과 고용노동부장관이 작업중지를 할 수 있도록 하자는 개정안인데요. 핵심은 지자체장에게 작업중지 명령 권한을 부여하는 것이 핵심적인 개정사항이라고 할 수 있을 것 같습니다. 이런 개정사항은 지금 기상여건 관련 위험에 대해서 현행 법령에서는 현저한 유해·위험이 초래될 우려가 있는 경우 시정조치 대상 그러니까 고용노동부장관이 작업중지를 하든 이런 시정조치를 할 수 있도록 하고

있기 때문에 굳이 자치단체장에게 작업중지 명령 권한을 부여하는 것이 적절치는 않을 수 있겠다는 생각을 하고 있습니다.

특히 이 작업중지와 같은 즉시 강제 권한을 산재예방 전담 부서인 고용노동부가 아니라 지자체장에게 줄 경우에는 지자체장이 이 작업중지 요건에 대해서 지자체마다 다른 판단을 할 가능성도 있고 일관성 있는 법 집행에도 여러 가지 문제가 발생할 수 있고 더 나아가서는 ILO 협약에서도 산재 예방·감독 업무는 중앙정부에서 하도록 권고를 하고 있다는 것을 말씀드리고 싶습니다.

현재 산업안전보건법에서도 지방자치단체장에게는 산재예방을 위한 예방계획 수립, 교육, 홍보 등의 조치를 규정해 놓고 거기에 대한 산재예방 조치에 대한 감독이나 징벌조항은 고용노동부에게 전담해서 담당하도록 그렇게 규정하고 있다는 말씀을 드리고 싶습니다.

그다음에 5번 27쪽에 작업중지 명령으로 인한 감소한 임금의 지원에 대해서는 작업중지 명령에 따라서 작업을 중지한 근로자에게 감소한 임금을 어떻게 하면 지원할 수 있을 것인가 하는 내용입니다. 이것에 대해서 산업안전보건법의 입법 목적은 노무를 제공하는 근로자들의 안전보건을 유지·증진하는 것이 일차적인 목적이기 때문에 작업중지로 인한 임금 문제를 여기서 다루는 것은 적절치는 않을 것 같다. 차라리 다룬다면 재난 및 안전관리 기본법에서 재난으로 인한 피해 발생 시 국가지원 등을 이미 규정하고 있기 때문에 차라리 재난 및 안전 기본법에서 이 내용을 다루는 것이 좀 더 현실적인 방안이 아닐까 생각이 들고요.

그다음에 이런 폭염이나 한파 등 기상여건으로 인한 작업중지에 대해서는 재정수요 예측이 어렵다라고 하는 난점도 좀 감안할 필요가 있다고 생각이 됩니다. 올해 폭염이 굉장히 심하게 있었지만 이런 폭염이 어떻게 닦칠지, 특히 태풍 같은 기상재해의 경우는 예측하기가 상당히 어렵기 때문에 이것에 대한 임금 지원을 정부가 하는 조항을 만들어 놓으면 거기에 따른 재정 소요를 예측하기도 상당히 어려운 그런 난점이 있기 때문에, 저희 고용노동부에서는 차라리 작업중지로 인한 임금 지원을 하는 방안도 생각할 수 있지만 다른 측면에서는 폭염 등 기상여건에 따른 유해·위험 요인으로 인한 산재 발생 가능성에 대해서 사업주가 적극적으로 투자를 하거나 대처를 하는 그

런 경우에는 클린 사업장 구축 지원이라든가 산재예방시설 관련 시설 용자를 하는 그런 정부 인센티브 지원 사업이 있습니다. 그런 인센티브 지원 사업을 통해서 인센티브를 주는 방안이 이런 사업주가 알아서 산업안전보건 조치를 강화하는데 좀 더 도움이 될 수 있지 않겠는가 그런 생각을 하고 있습니다.

이상 마치도록 하겠습니다.

○소위원장 임이자 위원님들 이 산업안전보건법 전부개정이 2019년 1월 달에 됐는데 2018년 12월 달에 전부개정할 당시에 저하고 그때 당시 더불어민주당 간사가 한정에 간사님이셨고 그다음에 민노총·한노총 이런 산업안전보건 담당자들하고 전부개정 했을 때 가장 큰 쟁점사항이 됐던 게 작업중지권이었습니다. 작업중지 관련해서 그래도 다행스럽게 민노총·한노총 다 이렇게 협의를 해서 조금 양보해서 오늘날 이 현행법인데, 그때 제가 지금 기억나는 게 입술이 다 부르틀 정도로 크리스마스 전날도 모여 가지고 이렇게 했던 기억이 납니다.

근데 벌써 그게 한 4년 이상 지나다 보니까, 그때만 해도 기후위기 관련돼 가지고 그렇게 심각하게, 고민을 하긴 했습니다만 이렇게까지 심해질 줄은 몰랐던 겁니다. 그런데 지금 이제 기후변화가 곧 기후위기로 닦치다 보니까 이 부분에 대해서는 굉장히 좀 논의를 많이 해야 될 것 같습니다.

그런데 지금 시간상으로 봤을 때는 12시고 또 오후에는 환경법을 하기로 돼 있어서, 더불어민주당과 국민의힘이 5 플러스 5 회의를 통해 가지고 수해 관련된 법안들을 통과시키고자 약속한 부분들이 있어서 오후에는 환경법 2개가 지금 기다리고 있습니다. 그게 또 약식 공청회를 해야 되는 부분도 있고 그래서 오늘 위원님 여러분께서 양해해 주신다면 지금 정부 측 의견까지 마쳤는데 이 부분들을 다시 한번 여러분들이 좀 공부를 하셔서 가지고 다음 우리 소위 첫 번째 할 때는 이 부분부터 시작하는 걸로 하는 게 어떻겠습니까? 지금 쟁점이 너무 많아서, 이은주 위원님께서 그냥 점심 먹지 말고 쭉 가자는 제안도 있었습니다마는 점심 안 먹고 쭉 가도 이게 해결이 될 것 같지는 않습니다.

그래서 좀 더 공부들 하시고 고용노동부에서는 고용노동부대로 정부 측 안들을 위원님들께 특히 야당 위원님들께 많이 얘기를 해 주시고 그렇게

하시는 게 어떻겠습니까?

○진성준 위원 다음 회의를 언제쯤 하시게 될까요?

○소위원장 임이자 그것을 위원장님과 같이 상의해서 간사 간에 합의를 하도록 하겠습니다. 지금 우리 본회의가 24일로 잡혀 있는 걸로 오늘 내가……

○이은주 위원 21일 그리고 24일 이렇게 두 개 잡혀 있습니다, 9월에. 올해 건 24일이고요. 다음 회의 얘기하셔서……

위원장님, 8월에 고용노동소위를 한 번 더 간사 간에 해서 열어 주실 겁니까?

○소위원장 임이자 9월 달에는 당연히 해야 되는 것이고요. 그래서 위원장님과 간사 간의 합의를 통해서 하도록 하겠습니다. 지금 제가 여기서 뭘 말씀드리는 것은 옳지 않고요.

○이수진(비) 위원 위원장님 말씀대로 저희가 지난 수해피해 이런 것 때문에 노동법안소위를 못 했었으니까 한 번 더 검토 부탁드립니다.

그리고 고용노동부에서 건설업 부분 작업중지 사례를 주셨는데 저희가 궁금한 게 이것만 궁금한 게 아니라 사실은 쿠광이라든지 물류창고나 이런 쪽의 사고도 굉장히 많지 않았습니까? 그런 실태조사도 사실 좀 필요하다는 생각이 들고……

그리고 제가 작년 여름에 현대건설, 강남에서 아파트 짓고 있는 현장에 가서 봤어요. 중대재해 예방을 위해서 제대로 옥외 작업할 때 온열질환 예방을 위해서 뭘 하고 있는지. 그랬더니 뭐 아주 뼈까번쩍하게 준비들 해 놓고 하시더라고요. 이렇게 큰 건설업체는 저희가 간다고 그러면 준비 다 해 놓고 그리고 그날막이나 아이스크림이랑 그다음에 쉴 수 있는 무슨 의자까지, 누워서 이렇게 점심 때 밥 먹고 와서 잠잘 수 있는 의자까지도 막 수십 개를 군데군데 놓은 걸 제가 봤는데 그런 거 가서 봐서 될 일이 아니더라고요.

저희가 봤을 때는 이런 자료가, 실제로는 큰 건설업체는 이것에 대한 대응과 준비를 하고 있어요. 오히려 작은 사업장들, 중대재해에 포함이 안 되어 있는 50억 미만 공사라든지 50인 미만 사업장 이런 데가 사실 제대로 안 되어 있어서 실제 우리가 가서 봐야 되는 건 그런 데고 그런 데가 어떻게 준비하고 있는지, 거의 안 하고 있다고 보시면 됩니다.

특히나 관급공사인데도, 관에서 수주한 공사도 이런 안전보건장치가 제대로 안 돼 있더라고요,

가서 보면. 오히려 그런 데를 보고 그런 걸 통계를 가지고 얘기를 해야 저희가 현장에 맞는 법안을 사실은 의결할 수 있는 거거든요.

그래서 좀 우리 고용노동부에서는 그런 자료들을 성실하게 만들어서 보내 주십시오.

○고용노동부차관 이성희 예, 알겠습니다.

○이은주 위원 제가 발의한 법안 관련해서 전문위원 검토보고서의 기상여건 위험에 따른 사업주의 조치 의무 신설 관련입니다. 거기서 ‘냉방시설 등을 설치하지 아니하여 발생하는 건강장해를 예방하기 위해서 필요한 조치를 취하도록 규정하고 있어 설치만 하면 면책되는 것으로 오인될 여지가 있다’ 이렇게 하셨어요.

그런데 이건 명백한 오해입니다. 왜냐하면 동법안 53조(고용노동부장관의 시정조치 등)의 개정안은 폭염, 혹한 및 다습 등의 기상여건으로 인한 근로자의 건강 장해를 예방하기 위하여 냉방시설 등을 설치·가동하는 조치를 포함한다를 이행하지 않았을 때 이를 제재하기 위해서 포함된 것이기 때문에 전문위원님이 이걸 검토보고를 그렇게 오해해서 하니 고용노동부에서도 이게 결국 사업장 내 자율적인 작업중지권 행사를 저해할 우려가 있다고 13쪽에 방금 차관님께서 발표를 하신 거예요.

그래서 이 부분은 명확하게 오해이기 때문에 다음번에 이 부분 수정해서 고용노동부 입장도 변화된 걸로 발표해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 이성희 알겠습니다.

○김형동 위원 차관께서 거의 불가능하다 이렇게 적어놨는데 아마 우리 위원장님께서 브리핑 들으시면서 속이 답답했을 거라고 생각합니다. 여기에 있는 위원들은 상당히 이 부분에 대한 심각성을 알고 있기 때문에 어쨌든 합헌적인 법률을 만들어야겠습니다마는 대안이 있어야 될 것 같습니다.

그다음에 여기 쪽 나온 것 중에 보면 작업중지를 하면 마지막 포인트가 임금에 대한 부분도 있었는데 간접적인 지원, 사용자에 대한, 사업주에 대한 부분을 말씀 주시긴 했습니다마는 작업중지를 했을 때 기업·사업주가 감당해야 될 재산상 불이익이겠지요, 결국에는. 영업상 불이익 이 부분에 대한 것도 아울러 한번 우리도 의견을 내야겠습니다마는 정부 측에서 다음에 말씀 주실 때 적극적인 의견들을 많이 내셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 임이자 전용기 위원님.

(12시07분 산회)

○전용기 위원 좀 더 적극적이었으면 좋겠는 게 제가 직전 회의 때도 말씀을 드렸는데 정부에서 발주한 사업에 대해서도 태풍이 올라오는데 안전 장치 하나도 하지 않고 작업하는 경우가 허다했습니다. 이렇게 우리가 직접 다루어보고 있는 사업에도 그렇게 하는데 다른 사업장은 얼마나 심각하겠습니까? 그런 측면에서 지금 안 된다고 얘기할 것만 아니고 조금 더 전향적으로 검토해서 대안을 제시해야 된다고 봅니다.

○소위원장 임이자 고용노동부차관님과 김철희 국장님께서서는 우리 위원님들께서 하신 말씀 잘 들으셨을 거예요. 지금 산재로 인해서 생명을 잃게 되면 영원히 그것은 회복할 수 없는 그런 손실이기 때문에 한 분이라도 노동자들이 작업 현장 특히 폭염이나 이런 부분 가지고 돌아가시는 분들은 없도록 해야 되겠다. 그래서 아까 저도 그 내용들을 쭉 보니까 법률 명확성의 원칙에 반하고 그다음에 임금 지원 관련돼 가지고 여러 가지 문제점들을 제기해 놓으셨는데 좀 전향적으로 검토하셔서 가지고 적어도 윤석열 정부에서는 산재로 인해서, 폭염으로 인해서 죽어 나가는 사람이 없도록 거기에 대해서 각별히 신경 써 주시기 바랍니다.

다음에 좀 전향된 내용들을 갖고 오시기 바랍니다.

○이은주 위원 위원장님, 죄송한데 한 말씀만 더 드릴게요.

앞에서 위원장님과 다른 위원들께서 얘기하셨지만 지금 현행 안전보건 규칙에 보호조치가 다 나와 있다. 그런데 실제로 기후위기, 폭염에 의해서 많은 현장에서 노동자들이 사망하고 있지 않습니까? 저희가 왜 다 산업안전보건 규칙에서 되고 있는데 이런 개정안을, 그러면 필요 없는데 내는 건 아니지 않습니까? 이 부분에 대해서 오늘은 한 번 넘어간 건데요. 다음에는 전향적인 대안을 반드시 제시해 주셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 임이자 오늘 의결된 법률안의 체계 및 자구 정리는 위원장에게 위임하여 주시기 바랍니다.

이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

위원님 여러분, 안전 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

산회를 선포합니다.

○출석 위원(8인)

김 형 동	박 대 수	윤 건 영	이수진(비)
이 은 주	임 이 자	전 용 기	진 성 준

○출석 전문위원

전 문 위 원	임 재 금
---------	-------

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부			
차 관	이 성 희		
기 획 조 정 실 장	최 현 석		
통합고용정책국장	하 형 소		
노동시장정책관	정 경 훈		
고용서비스정책관	이 민 재		
산업안전보건정책관	김 철 희		
산재예방감독정책관	최 태 호		